

du 22 avril 2024

[L'article 37 de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne \(DDADUE\)](#) met en conformité le droit du travail français aux dispositions du droit européen.

Les périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle (MNP), pour accident de travail (AT) et maladie professionnelle (MP) de plus d'un an peuvent désormais générer des droits à congé complémentaires, sous certaines conditions.

Les arrêts pour MNP ou pour AT/MP de plus d'un an, survenus à compter du 1er avril 2024 sont pris en compte automatiquement dans le calcul du droit à congé 2025, sans aucune démarche à effectuer.

Les arrêts pour MNP ou AT/MP de plus d'un an survenus entre le 1er décembre 2009 et le 31 décembre 2024 peuvent être pris en compte, sur demande et sous certaines conditions.

1- Calcul du droit à congés depuis l'entrée en vigueur de la loi

Pour la maladie non professionnelle (MNP)

Les périodes d'arrêt pour la maladie MNP, sont désormais assimilables à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé payé pour l'ensemble des salariés.

Cette période d'absence donne droit à 2 jours de congés par mois, **soit 24 jours maximum**, limite d'acquisition posée par la loi.

Pour l'Accident du travail (AT) ou la maladie professionnelle (MP) de plus d'un an

Les périodes d'arrêt pour AT ou MP de plus d'un an sont désormais assimilables à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé payé pour l'ensemble des salariés.

Cette période d'absence donne droit à 2,5 jours de congés par mois, sans limite d'acquisition.

La rétroactivité

La loi a prévu une application rétroactive de ces dispositions pour les périodes entre le **1^{er} décembre 2009 et le 31 mars 2024**.

Les salariés en MNP, à la suite de la révision de leurs droits, peuvent acquérir 2 jours de congés par mois, dans la limite de 24 jours de congés pour chaque période de référence.

Cette limite s'apprécie en prenant compte des jours de congés légaux et conventionnels déjà acquis (ancienneté, enfant à charge...).

Pour les droits complémentaires rétroactifs, l'employeur doit informer le salarié dès le calcul de ces droits si le salarié est en activité ou au plus tard un mois après sa reprise si le salarié est toujours en arrêt. (cf.3 .délai de report)

2- Le devoir d'information (Art L3141-19-3)

Depuis la parution de la loi, l'employeur a l'obligation **dans tous les cas** d'informer, à **la reprise du travail** son salarié, dans un délai maximal d'un mois, sur :

- ❖ Le nombre de jours de congés payés dont il dispose (peu importe que ces congés aient été acquis ou non avec des temps de maladie ou d'AT),
- ❖ La date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.

3- Le délai de report (Art L3141-19-1 et L3141-19-2)

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise des congés tout ou partie de ses congés, il peut désormais bénéficier d'une période de report de **quinze mois** afin de pouvoir les utiliser.

A l'issue de la période de report, le droit à congé du salarié est éteint. Il n'a plus le droit à absence ni à une indemnité du congé.

Règle générale : Pour un arrêt < à 1 an durant la campagne d'acquisition

- ❖ Si le salarié reprend son travail **avant le 1^{er} mai** début de la période de prise des congés, alors il ne peut pas bénéficier d'un délai de report. Les jours de congés doivent être pris dans les 12 mois de la période de prise habituelle.
- ❖ Si le salarié reprend son travail **après le 1^{er} mai** début de la période de prise il peut bénéficier d'un report de 15 mois à compter de l'information de l'employeur.

NB : Dans le cas de la rétroactivité (arrêt compris entre le 1^{er} décembre 2009 et le 31 mars 2024) :

- ❖ Si le salarié a repris son travail : il dispose d'un délai de 15 mois pour prendre ses congés à compter de la date d'information par son employeur.
- ❖ Si le salarié est toujours en arrêt : il disposera d'un délai de 15 mois, suivant l'information faite par son employeur dans le mois qui suit sa reprise, pour prendre ses congés.

Règle d'exception : Pour un arrêt > à 1 an durant la campagne d'acquisition

Si le salarié est absent durant toute la période d'acquisition, le délai de report de **15 mois** débute au 1^{er} jour suivant la fin de la période d'acquisition (1^{er} avril N au 31 mars N+1), soit le 1^{er} avril N+1.

A la reprise du salarié, la période de report, si elle n'a pas expiré est suspendue pendant le délai d'information de son employeur (1 mois). À compter de cette information, le délai de report reprend pour la fraction restant à courir.

4- Prescription et forclusion

- ❖ Si le salarié est toujours en poste dans l'entreprise dans laquelle l'arrêt maladie a eu lieu, il a un délai de **2 ans** pour faire valoir ses droits (forclusion).
- ❖ Si le salarié n'est plus en poste dans l'entreprise dans laquelle l'arrêt maladie a eu lieu, il a un délai de **3 ans** à compter de la date de la rupture du contrat de travail pour faire valoir ses droits (délai de prescription prévu à l'article L3245-1 du CT).

Les droits à congé sont calculés et, dans ce cas, réglés sous la forme d'une indemnité compensatrice de congé payé sur la base de la rémunération associée à cette période.

