

LES NOUVELLES REGLES D'ACQUISITION DES CONGES PAYES

La loi « DDADUE » a été publiée au Journal Officiel le 23 avril 2024 et son article 37 prévoit la conformité du Code du travail français avec le droit européen.

SOMMAIRE

I - Les nouveaux droits des salariés

II - Les nouvelles obligations de l'employeur

III - Le point de départ de l'acquisition des congés payés

- A) Congés acquis avant l'arrêt maladie / travail
- B) Congés acquis pendant un arrêt maladie / travail inférieur à 1 an
- C) Congés acquis pendant un arrêt maladie / travail supérieur ou égal à 1 an

I-Les nouveaux droits des salariés

Depuis la loi DDADUE du 23 avril 2024, les nouveaux droits du salarié sont :

- **Le salarié en arrêt maladie pour origine non professionnelle pourra acquérir des congés payés dans la limite de 2 jours ouvrables par mois, soit 24 jours ouvrables par an ;**
- **Permettre aux salariés en arrêt de travail pour AT/MP d'acquérir des droits à des congés payés (2,5 jours ouvrables par mois) sans limitation de durée ;**

Si un de vos salariés a été en arrêt maladie avant la publication de cette loi, il disposait d'un délai de 2 ans pour réclamer les congés acquis, soit jusqu'au 23 avril 2026 !

Désormais, il n'est plus possible pour un salarié de faire usage de cette disposition.

Attention, les salariés ayant quitté l'entreprise disposent de 3 ans pour réclamer les congés qui ont été acquis au cours des périodes maladies depuis le 1^{er} décembre 2009, dans la limite de 24 jours par période de référence, soit dans le bâtiment entre le 1^{er} avril et le 31 mars (article L.3245-1 du Code du travail).

II-Les nouvelles obligations de l'employeur

L'employeur devra communiquer à tout salarié dans un **délai de 1 mois** suivant la reprise du travail après un arrêt maladie :

- Le nombre de jours de congés dont il dispose ;
- La date jusqu'à laquelle les congés peuvent être posés.

Ces informations pourront être communiquées au salarié par n'importe quel moyen qui confère une date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de paie.



Mon conseil : pour que l'obligation d'information du salarié soit respectée par l'employeur, il sera préférable de lui remettre une lettre contre décharge lui détaillant les deux points évoqués ci-dessus (et ne pas se contenter du bulletin de paie).

III-Le point de départ de l'acquisition des congés payés

Le salarié peut reporter ses droits aux congés payés acquis au cours d'une période de maladie à **compter de la fin de la période d'acquisition des droits et jusqu'à maximum 15 mois.**

Passé ce délai, si le salarié n'a pas soldé ses congés, **ils seront définitivement perdus.**

Le point de départ diffère selon la période d'acquisition des congés :

A) Congés acquis avant l'arrêt maladie / travail

Le salarié a 15 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a informé de ses droits, après la reprise du travail.

➤ Cas pratique :

La période de référence court du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Il reste au salarié 1 semaine à poser mais ce dernier est en arrêt maladie entre le 23 mars 2026 et le 4 avril 2026.

Son employeur communique à son salarié le droit à ses congés payés restant entre 2025 et 2026, le 6 avril 2026.

⇒ Le salarié aura donc jusqu'au 06/06/2027 pour poser la semaine de congé qu'il n'avait pas pu prendre à cause de son arrêt maladie.

B) Congés acquis pendant un arrêt maladie / travail inférieur à 1 an

Le salarié a 15 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a informé de ses droits, après la reprise du travail.

➤ Cas pratique :

La période de référence court du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Le salarié est en arrêt maladie entre le 1^{er} août 2025 et le 1^{er} février 2026.

L'employeur communique à son salarié le droit à ses congés payés, le 6 février 2026.

⇒ Le salarié aura donc jusqu'au 06/04/2027 pour poser les congés acquis pendant la période de référence.

C) Congés acquis pendant un arrêt maladie / travail supérieur ou égal à 1 an

Le salarié a 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. Si le salarié reprend le travail alors que la période du report n'a pas encore expiré, elle sera suspendue jusqu'à ce qu'il soit informé de ses droits.

➤ Cas pratique :

La première période de référence court du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 et la seconde du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Le salarié est en arrêt maladie du 1^{er} avril 2024 au 1^{er} décembre 2025 et l'employeur communique le droit à ses congés payés le 12 décembre 2025.

Pour la première période de référence, le salarié a été en arrêt maladie sur la totalité de la période.

⇒ Par conséquent, il ne peut acquérir aucun droit à des congés payés pour cette période.

Pour la seconde période de référence en revanche, 9 mois se sont écoulés entre le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} décembre 2025.

Ainsi il ne lui reste que 6 mois à compter du moment où l'employeur informe son salarié pour poser ses congés acquis entre le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} décembre 2025.

⇒ Le salarié pourra poser ses congés jusqu'au 12 juin 2026.

L'équipe de la CAPEB des Landes reste à votre disposition pour toutes vos questions,
n'hésitez pas à nous contacter !

Uhaina Lesgourgues : ✉ juridique@capeb40.fr ☎ 05.58.75.60.99