

Loi d'adaptation au droit de l'Union européenne adoptée les 8 et 10 avril 2024, et plus particulièrement son article 37 relatif aux congés payés acquis pendant un arrêt maladie (loi à paraître)

De l'art de compliquer la vie des entreprises....

Dans une précédente note nous vous avons alerté sur l'intervention de plusieurs arrêts de la Cour de Cassation rendus le 13 septembre 2023, provoquant une révolution, voire un cataclysme, s'agissant de l'acquisition de congés payés en situation d'arrêt maladie.

La Cour de Cassation a décidé ce jour là de faire appliquer la charte des droits fondamentaux, entrée en vigueur en 2009, qui prévoit notamment qu'un salarié acquiert des congés payés pour la période d'arrêt maladie, sans limitation dans le temps et quel que soit l'absence pour maladie en question (maladie professionnelle, accident du travail et maladie normale).


Le gouvernement a été incité à réagir pour essayer de limiter les impacts très négatifs de cette nouvelle jurisprudence sur l'entreprise, et ce dernier a déposé un amendement au projet de loi d'adaptation du droit national au droit de l'Union européenne en cours de discussion au Parlement. Ce texte a été adopté définitivement au Sénat le 9 avril, puis à l'Assemblée nationale le 10 avril.

Dès promulgation de la loi et parution au JO, cette dernière s'imposera dans toutes les entreprises. La publication est prévue pour une date très prochaine et les entreprises devront adapter voire créer un système de décompte des congés payés, que cela concerne non seulement leur acquisition, mais aussi le délai pour les utiliser.

En effet, l'analyse du texte de loi met en évidence que d'une situation simple en apparence, on a une fois de plus réussi à créer un texte qui pose plus de questions qu'il ne résout de situations.

Que dit le texte ?

- 1. Chaque salarié qui cumule un mois d'arrêt maladie non professionnel complet acquerra 2 jours de congés payés dans la limite de 4 semaines par an**

 La Cour de Cassation prévoyait dans ses arrêts une accumulation de 2.5 jours ouvrables par mois d'absence. Le texte réduit donc le

nombre de jours acquis, s'alignant de fait sur la Charte des droits fondamentaux et directive européenne qui ne prévoit que 4 semaines de congés payés (2 jours d'acquisition par mois).

- *Exemple : si 6 mois d'absence maladie normale, acquisition de 12 jours ouvrables de congés sur la période*

✚ Maintien de l'acquisition de 2.5 jours de congés payés ouvrables pour les arrêts qui font suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

- *Exemple : si 6 mois d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, acquisition de 15 jours ouvrables de congés payés*

Questions en suspens	<ul style="list-style-type: none">○ Quid si moins d'un mois d'arrêt maladie ? application de l'ancien système (proratisation, mais dans ce cas sur 2.5 jours ouvrables par mois) ?○ Quid si l'arrêt maladie prend fin avant la fin d'un mois entier ; proratisation sur 2 jours (car en système arrêt maladie nouvelle loi) ou proratisation pour la durée ayant dépassé le mois entier (ancien système basé sur 2.5 jours ouvrables d'acquisition) ?○ A notre sens, pour les arrêts qui ont moins d'un mois de durée, application du prorata sur base 2.5 jours ouvrables, et pour les autres, application du prorata de 2 jours ouvrables.
-----------------------------	--

2. Acquisition de jours de congés pendant toute la durée de l'arrêt maladie, sans limitation. Cette règle vaut aussi pour les arrêts liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle

✚ Cela met donc fin à la limitation d'acquisition à un an de congés payés pour accident du travail ou maladie professionnel prévue par l'article L3141-5 du code du travail.

✚ Cette nouvelle règle supprime par conséquent automatiquement les clauses des conventions de branches ou accords d'entreprise qui prévoyaient une acquisition de droit à congés payés pendant une durée garantie au salarié

3. Absence de perte des congés payés acquis mais non utilisés avant la mise en arrêt maladie, et obligation de les utiliser dans les 15 mois

- Les salariés ne perdront pas les droits à congés payés accumulés avant leur départ en congé maladie (gel de situation)
- Ils pourront les utiliser à leur retour de congé maladie, dans un délai de 15 mois. Ce délai court :

➤ A compter de la reprise du travail par le salarié et sous réserve que l'employeur lui ait délivré l'information obligatoire (Cf point suivant)

➤ A compter de la fin de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si l'arrêt de travail a duré au moins 1 an et couvre toute la période de référence (1^{er} juin / 31 mai).

- *Exemple : Si les arrêts maladie durent plus d'un an et comprennent une période de référence entière (1^{er} juin n - 31 mai n+1), les salariés perdent leurs droits à congés sur la période d'acquisition à l'issue du délai de 15 mois qui commence à la prochaine période de référence (donc 1^{er} juin n+1), et ce même s'ils sont sur toute la période encore en maladie.*

Questions en suspens	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comment gérer les points de départ et d'expiration des délais de prises de congés acquis ? <u>Oblige l'entreprise à tenir un fichier pour chaque salarié</u> ○ Quels jours de congés payés acquis impute-t-on en premier en cas de prise de congés d'un salarié ? Ex : salarié qui a cumulé des congés payés classiques à 2.5 jours ouvrables et d'autres à 2 jours ouvrables dans le cadre d'arrêts maladie (avec obligation de les prendre dans les 15 mois de la reprise de son emploi). Quels droits acquis dois-je privilégier ? La jurisprudence penchera sans doute sur la prise en priorité de congés qui s'annulent le plus tôt
----------------------	---

4. Obligation d'information de l'employeur

- ✚ A compter de la fin de l'arrêt maladie, et dès retour du salarié dans l'entreprise, obligation pour l'employeur d'informer le salarié du nombre de jours de congés accumulés pendant son arrêt maladie et du délai dont il dispose pour les utiliser.
- ✚ Information à faire dans le mois de la reprise, et le délai de 15 mois d'utilisation ne court qu'à compter de l'information complète réalisée.
- ✚ L'information doit être faite de manière à pouvoir la dater de manière certaine.

5. Quid de l'indemnisation des congés payés acquis en cours de maladie ?

- ✚ Il est prévu le maintien des règles d'indemnisation (méthode du 10^{ème} ou maintien de salaire) sous une réserve : en cas d'application de la méthode du 10^{ème}, les périodes d'arrêt maladie non professionnelle sont considérés comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, dans la limite de 80%.
- ✚ Signifie donc que la règle du maintien de salaire deviendra pour beaucoup la méthode la plus avantageuse d'indemnisation.

6. Application dans le temps de ces nouvelles dispositions

- ✚ La loi laisse entendre que les régularisations peuvent intervenir sur la période courant depuis le 1^{er} décembre 2009...
- ✚ Conscient de l'aberration de la situation, la loi prévoit que l'acquisition des congés antérieurs sur maladie non professionnel ne peut permettre au salarié de disposer sur une même année de plus de 24 jours ouvrables de congés payés (entendu cumul des congés effectivement acquis et congés acquis du fait de la maladie) ; cette règle de plafonnement ne s'applique a priori pas si la maladie résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
 - *Exemple : si sur la période 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011, le salarié était présent 6 mois, mais a été 6 mois en arrêt maladie, il aura acquis (en jours ouvrables) 15 jours ouvrables de congés payés. Ses arrêts maladie cumulés lui donneraient droit à 12 jours ouvrables, soit 27 jours ouvrables au total, mais qui seront réduits à 24 jours ouvrables par application du plafonnement.*
- ✚ Pour régulariser les situations antérieures, les salariés encore sous contrat avec l'entreprise disposeront d'un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi pour réclamer la régularisation de leur situation.
 - *Commentaire : donc pas de régularisation automatique pour le passé, il convient d'attendre que les salariés réclament la régularisation. Par contre, pour l'avenir, application spontanée des dispositions*

Questions en suspens	<ul style="list-style-type: none">○ Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, prescription de deux ans (exécution de contrat) ou de 3 ans (prescription créance salariale) ?○ Application de la prescription triennale ou retour possible jusqu'au 1^{er} décembre 2009 ?
---------------------------------	---

Vous l'avez compris, cette loi pose à ce jour de nombreuses questions d'interprétation et surtout d'application pratique. La mise en œuvre de ces règles, que ce soit à propos de l'acquisition différenciée de jours de congés ou de leur utilisation (limitée dans le temps ou non, avec dates de départ du délai d'utilisation variable) nécessitera la mise en œuvre de logiciel de décompte précis, voire même de ressources humaines supplémentaires.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dans le cas où une circulaire ministérielle serait publiée et comme à l'accoutumée, n'hésitez pas à revenir vers nous pour toute question complémentaire

Nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, en l'expression de nos salutations sincères.