



## JURIDIQUE

### L'acquisition de congés payés en cas d'arrêt de travail

Rappel de l'acquisition de congés payés : avant la loi du 22 avril 2024, les salarié(e)s en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnels n'acquerraient pas de droit à congés payés.

Le droit français contrevenait au droit européen et notamment aux articles 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et 7 de la Directive européenne 2003/88.

Mais, depuis les arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 et de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, **les salarié(e)s en arrêt de travail (accident ou maladie non professionnels) acquièrent des congés dans la limite de 4 semaines annuelles (ou 24 jours ouvrables), soit 2 jours par mois**. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salarié(e)s en acquièrent 2,5 jours de congés payés par mois.

Par conséquent, il faut appliquer les règles suivantes :

- **L'obligation d'information de l'employeur** : à l'issue d'un arrêt de travail non professionnel, l'employeur informe le(a) salarié(e) du nombre de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris dans le mois suivant la reprise du travail par le salarié(e) – article L 3141-19-3 du code du travail.
- **Le report des congés payés** : le salarié(e) dans l'impossibilité de prendre ses congés bénéficie d'une période de report de 15 mois, à compter du moment où son employeur l'a informé de ses droits à congés – articles L 3141-19-1 et L 3141-19-2.

La loi dispose que, pour la période postérieure au 1<sup>er</sup> décembre 2009, le salarié(e) pourra invoquer le bénéfice d'au moins 4 semaines de congés payés annuels auprès de son employeur au titre des absences pour cause d'accident ou de maladie non professionnels.

Le délai pour agir est différent selon que le salarié(e) est encore ou pas chez son employeur :

- S'il n'est plus lié à son employeur : la prescription est de 3 ans à compter de la date de la rupture du contrat de travail,
- S'il fait toujours parti des effectifs, il dispose d'un délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024.

Il s'agit d'être vigilant pour les salarié(e)s en arrêt maladie, que ce soit dans vos agences ou dans les copropriétés que vous gérez.

- *Cass, soc, 13 septembre 2023, n°22-17.340 et n°22-17.638 et Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne*