



Questions/réponses

Q&A

Question 1 : Suite à l'adoption de la loi n° 2024-364 du 22/04/2024 sur les congés payés pendant les arrêts maladie, pouvez-vous m'indiquer si la CCN Syntec risque d'être modifiée ? A ce jour, nous appliquons au prorata du temps de présence selon le maintien de salaire mais pouvons nous encore appliquer ceci ?

Réponse : Application des nouvelles dispositions plus favorables aux salariés.

Question 2 : Concernant la nouvelle règle des congés acquis durant un arrêt maladie, j'ai noté qu'ils doivent être pris dans les 15 mois suivant le retour du salarié ; toutefois que se passe-t-il lorsque ce salarié est en arrêt longue maladie et qu'il risque de ne pas revenir. Perd-il ses congés ?

Réponse : Si l'AM dure depuis au moins un an et couvre toute la période de référence : le point de départ du délai de report est la date d'achèvement de la période de référence au cours de laquelle les congés payés sont acquis.

EXEMPLE : Hypothèse d'un salarié en arrêt de travail de longue durée du 1er juin 2024 au 1er août 2026 (et qui revient le 2 août 2026) :

– Pour les congés 2024 acquis avant la maladie (acquis entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2024), ils peuvent être reportés jusqu'au 7 novembre 2027 si l'employeur a informé le salarié le 7 août 2026 ;

– pour les congés 2025 (acquis entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025), le premier arrêt de travail sur cette période a duré 1 an : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 1er juin 2025. Le salarié aura donc jusqu'au 1er septembre 2026 pour prendre les 24 jours de congés 2025 ;

– pour les congés 2026 (acquis entre le 1er juin 2025 et le 31 mai 2026), l'arrêt a duré un an, le report de 15 mois court à compter de la fin de la période d'acquisition soit le 1er juin 2026. Le salarié devra donc prendre ses 24 jours de congé au plus tard le 1er septembre 2027 ;

– pour les congés 2027 (acquis entre le 1er juin 2026 et le 31 mai 2027), la question du report ne se pose pas puisque le salarié a repris le travail 2 août 2026, au cours de la période d'acquisition.

Q&A

Question 3 : L'acquisition est prévue à hauteur de 2 jours CP ouvrables => étant donné que nous décomptons en jours ouvrés (acquisition 2.0833 par mois x 0.80 = 1.6666 ?), quelle est selon vous la meilleure solution pour transposer en jours ouvrés ?

Réponse : La Loi prévoit un calcul des congés en jours ouvrables, tant pour les jours acquis que pour les jours pris. Cela dit, le calcul en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise, est également possible.

Dans ce cas, selon la jurisprudence applicable, il convient d'appliquer une équivalence : 6 jours ouvrables = 5 jours ouvrés (cela ressort de la JP Cass. soc. 17 mars 1999, N°96-45.167). Le congé payé de 30 jours ouvrables correspond donc à un congé de 25 jours ouvrés.

A savoir : selon la JP, les salariés ne peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en jours ouvrés que si ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables (Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 04-42.297).

Q&A

Question 4 : J'ai le cas d'un salarié qui est en arrêt maladie non professionnelle depuis le 22/12/2021 soit plus de 2 ans. La période d'acquisition des congés est du 1er juin au 31 mai. Si j'ai bien saisi la durée du report débute au 1er juin 2022 ? Ai-je bien saisi ?

Réponse :

– Pour les congés 2022 (acquis entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022), le premier arrêt de travail sur cette période a duré 1 an : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 1er juin 2022. Le salarié avait donc jusqu'au 1er septembre 2023 pour prendre les 24 jours de congés 2022 ;

– Pour les congés 2023 (acquis entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023), l'arrêt a duré un an, le report de 15 mois court à compter de la fin de la période d'acquisition soit le 1er juin 2023. Le salarié devra donc prendre ses 24 jours de congé au plus tard le 1er septembre 2024 ;

Si le salarié ne reprend pas le travail avant l'expiration de la période de 15 mois, les congés acquis durant l'arrêt de travail couvrant ladite période d'acquisition sont perdus.

Q&A

Question 5 :

Concernant les congés payés acquis pendant un arrêt maladie :

- **Sommes nous obligés d'appliquer dès à présent la régularisation pour nos salariés qui sont partis ? Sur quelle période ? Est-ce rétroactif ? Sommes nous obligés d'appliquer pour les salariés présents ?**
- **Est-ce qu'il y a un nombre maximum de CP ?**

Réponse : Oui. Les nouvelles dispositions exposées ci-dessus s'appliquent depuis le 24 avril 2024, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Mais l'article 37 de la loi prévoit une application rétroactive, à compter du 1er décembre 2009, des règles d'acquisition de congé durant un arrêt maladie (2 jours ouvrables par mois/24 jours ouvrables par an) et de report.

Cette acquisition rétroactive est limitée puisque le texte précise qu'elle ne peut permettre au salarié d'acquérir que 24 jours ouvrables de congés, sous déduction de ceux déjà acquis sur cette période de prise en compte. En outre, l'application rétroactive des règles ne vise pas la suppression de la limite de 1 an pour l'acquisition de CP durant un arrêt de travail suite à un accident ou à une maladie d'origine professionnelle n'est pas rétroactive.

En pratique, le texte distingue selon que le salarié est encore en poste ou non dans l'entreprise au 24 avril 2024 :

- Si à cette date le salarié est encore dans l'entreprise, il ne peut demander qu'un rappel de jours de CP. Il ne peut pas solliciter, à la place, une indemnité compensatrice de CP,
- De son côté, le salarié dont le contrat de travail est rompu avant le 24 avril 2024 ne peut prétendre qu'à une indemnité compensatrice de congés payés. Celle-ci est soumise à la prescription des salaires de 3 ans.