

# CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : QUELLES SONT LES NOUVELLES RÈGLES ?

Le législateur a mis en conformité la réglementation française relative aux congés payés avec le droit européen. Outre la modification des règles d'acquisition en cas d'arrêt de travail, sont à noter la création d'une obligation d'information au retour du salarié et la mise en place d'une période de report limitée dans le temps. Ces règles sont rétroactives au 1er décembre 2009 et ne sont pas sans conséquence sur la gestion de votre entreprise, soyez sûr d'être à jour des nouvelles règles en la matière !

## > Acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie et indemnisation

Les salariés en arrêt de travail acquièrent des congés payés durant un arrêt de travail, quel que soit sa durée et son caractère professionnel ou non. L'acquisition se fait comme suit :

Situation d'acquisition	Par mois	Par an	Assiette de l'indemnité (règle du 1/10 <sup>ème</sup> )
Arrêt de travail d'origine professionnelle sans limitation à 1 an	2,5 jours ouvrables	30 jours ouvrables	Rémunération réputée intégralement versée durant la période d'arrêt de travail
Arrêt de travail d'origine non-professionnelle	2 jours ouvrables	24 jours ouvrables	Rémunération réputée versée à hauteur de 80% durant la période d'arrêt de travail

## > Période de report pour la prise des congés payés fixée à 15 mois

Sauf accord collectif prévoyant une durée plus longue, lorsque le salarié revient et qu'il est dans l'impossibilité de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Le point de départ de la période est la remise de l'information précitée.

**Pour les congés acquis au titre d'une longue période d'arrêt de travail, le point de départ de la période de report de 15 mois est fixé, sous certaines conditions, à la fin de la période d'acquisition.**

## > Rétroactivité des règles au 1er décembre 2009

Ces règles, sous certaines réserves, sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009, sans que le salarié puisse obtenir plus de 24 jours ouvrables de congé par période d'acquisition. Toute action en vue d'obtenir des congés

payés supplémentaires doit être introduite dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi. À défaut, elles seront irrecevables.

### > **Nouvelle obligation d'information**

Dans le mois suivant le retour du salarié vous devez informer le salarié du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date limite de prise des congés payés.

#### **Dans quel cas doit-on informer le salarié et quelle est la teneur de l'information ?**

L'obligation s'applique au retour de chaque arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit la durée.

L'employeur porte à la connaissance du salarié les informations suivantes :

- Le nombre de jours de congé dont il dispose
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris

\ L'information peut être effectuée par tout moyen conférant date certaine à leur réception.

\ **Nous vous conseillons de remettre au salarié un courrier en main propre contre signature afin de l'informer de ses droits.**

#### **Sous quel délai l'information doit-elle être délivrée ?**

**L'information du salarié doit être effective dans le mois qui suit la reprise du travail.**

**Si vous souhaitez que nous rédigeons ce courrier, il est très important de nous en informer dès le retour d'arrêt de votre salarié.**

**A noter : en l'absence d'information ou en cas d'information incomplète ou tardive, le délai de prise des congés payés reportés ne commence pas à courir.**

**Par ailleurs, le salarié pourrait demander devant les tribunaux la réparation du préjudice subi.**

**Le délai d'information du salarié est court et les conséquences pour l'entreprise en cas d'erreur sont lourdes. N'hésitez pas à nous solliciter afin de satisfaire à cette nouvelle obligation mise à votre charge !**