



Nouvelle disposition en faveur des salariés concernant l'acquisition de congés payés durant les arrêts maladie



La révision législative concernant l'acquisition de congés payés durant les arrêts maladie, intégrée dans la loi du 22 avril 2024 (loi DDADUE) a été rendue possible, entre autres, grâce à l'implication du syndicat Sud Solidaires. **Sud** a soutenu un recours juridique contre le gouvernement pour garantir aux salariés le respect de leurs droits.

Les employeurs sont souvent très vigilants à faire respecter les obligations contractuelles des salariés envers l'entreprise, mais Sud rappelle aussi que ces obligations sont réciproques.

Loi DADDUE « diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE »

Date d'entrée en vigueur de la loi : 24 avril 2024.

La loi prévoit que tout arrêt maladie ouvre droit à des congés payés :

- **Accidents du travail ou maladies professionnelles (AT/MP)** : 2,5 jours de congés par mois (jusqu'à 30 jours par an la première année et les années suivantes).
- **Autres absences (non professionnelles)** : 2 jours ouvrables par mois, avec un maximum de 24 jours par an (soit 4 semaines).

Les congés payés supplémentaires ne peuvent pas faire dépasser 24 jours ouvrables par an.

Obligation d'information

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié, dans le mois suivant son retour, de ses droits à congés payés liés à son arrêt maladie. Cela inclut le nombre de jours de congés disponibles et la date limite pour les poser.

Cette obligation ne s'applique pas à la rétroactivité avant la loi, qui remonte à 2009.

L'information peut être transmise par tout moyen daté, comme le bulletin de paie. **Il est important de prendre note qu'une simple mention sur le bulletin de salaire peut passer inaperçue.**

Report des congés

La loi permet un report légal de 15 mois pour utiliser les jours de congés non pris à cause d'un arrêt de travail.

Le délai de report commence à partir de l'information donnée par l'employeur au salarié sur ses droits après son retour. **Si le salarié ne revient pas dans ce délai, il perd ses droits. Pour un arrêt maladie de 1 an ou plus, le report peut s'appliquer même si le salarié est encore absent.**

Rétroactivité

La loi s'applique rétroactivement jusqu'au 1er décembre 2009, **mais le salarié doit en faire la demande. L'employeur n'a pas l'obligation de l'informer.**

Conditions

- La régularisation est limitée à 24 jours par période de référence.
- Le salarié doit demander cette régularisation dans les 2 ans suivant la publication de la loi, donc jusqu'au 23 avril 2026. Passé ce délai, il ne peut plus faire de demande, même en justice.
- Les arrêts de plus de 20 jours ouvrables sont ceux qui génèrent des droits à congés.

Pour les anciens salariés

Les salariés ayant quitté l'entreprise peuvent faire leur demande dans un délai de trois ans après la rupture de leur contrat.

Calendrier

- La mise en œuvre de l'ADP commencera le 1er janvier 2025, mais s'appliquera uniquement aux arrêts maladie survenant à partir de cette date.
- Concernant les arrêts maladie survenus entre l'entrée en vigueur de la loi, le 24 avril 2024, et le 31 décembre 2024, les droits des salariés seront rétablis à partir de janvier 2025.
- Les droits acquis au titre de la maladie pour l'exercice 2024 seront mentionnés sur le bulletin de paie des salariés concernés durant l'année 2025.
- Pour les arrêts survenus avant le 24 avril 2024, soit entre le 1er juin 2023 et le 24 avril 2024, une régularisation automatique sera effectuée par l'employeur.

Sud n'hésite pas à mener des actions juridiques pour défendre les droits des salariés, face à l'intransigeance de certains patrons lorsqu'il s'agit de respecter leurs obligations envers leurs salariés.

Votre **SYNDICAT**
à la CEHDF



REJOIGNEZ SUD Solidaires

Linda Hsaini

Bruno Houdart

Marianne Rzeznicki

Sonia Jakimow

Bernard Beaumont

SUD.SOLIDAIRES.HDF@GMAIL.COM

www.sudbpce.com

