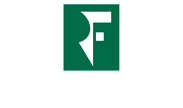
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Congés payés  **Congés payés et arrêts maladie ou AT/MP : nouvelle donne**  Entrée en vigueur le 24 avril 2024, la loi portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne met en conformité le code du travail avec le droit européen sur l'acquisition et le report des congés payés en cas d'arrêt maladie ou AT/MP. Avec des règles visant à atténuer le « choc » pour les entreprises, mais en reconnaissant expressément qu'un salarié acquiert des congés payés pendant un arrêt maladie.  **Entre mise en conformité et atténuation**  En septembre 2023, la Cour de cassation a jugé qu'il convenait d'écarter deux règles du code du travail contraires au droit européen (cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17340](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=22-17340&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/48/08/58/JURITEXT000048085897.xml&date=2023-09-13) et n° [22-17638](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=22-17638&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/48/08/59/JURITEXT000048085922.xml&date=2023-09-13) FPBR). Il en est ressorti que, malgré la lettre du code du travail (c. trav. [art. L. 3141-3](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-3&idspad=LEGIARTI000033020826) et [L. 3141-5](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-5&idspad=LEGIARTI000033020810), 5° jusqu'au 23.04.2024), il fallait considérer que les salariés acquièrent des congés payés (CP) :  -durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle ;  -durant la totalité d'un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP), et pas seulement durant la première année.  Après des années d'inertie, les pouvoirs publics ont donc décidé de mettre en conformité le code du travail au droit européen. Les nouvelles règles sont issues de la loi portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne (DDADUE) (loi [2024-364](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JORF&orig=REVUE_RF_FH&date=2024-04-22&numero=2024-364%20&etat_initial=JORFTEXT000049453263&etat_maj=) du 22 avril 2024, art. 37, JO du 23). La loi est entrée en vigueur le 24 avril 2024, certaines de ses dispositions étant rétroactives comme on le verra.  Comme annoncé, les pouvoirs publics ont mis en conformité le droit français au droit européen sans surtransposition, avec pour ambition de limiter autant que faire se peut l'impact de ces nouvelles règles pour les entreprises. Mais c'est au prix d'une gestion un peu plus complexe des congés payés en entreprise.      **Salarié en arrêt AT/MP**  **2,5 jours ouvrables par mois.**  Sans changement, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de CP par mois d’arrêt AT/MP, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) en cas d’arrêt sur toute une période d'acquisition.  **Acquisition de CP pour toute la durée de l'arrêt.**  Le code du travail prévoit maintenant qu'un salarié acquiert des congés payés pendant toute la durée d'un arrêt de travail AT/MP, et plus seulement pendant la première année (c. trav. [art. L. 3141-5](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-5&idspad=LEGIARTI000033020810),5° modifié).  La loi « colle » ici à la jurisprudence, selon laquelle la limite d'un an autrefois prévue était de toute façon inapplicable (cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17638](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=22-17638&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/48/08/59/JURITEXT000048085922.xml&date=2023-09-13) FPBR).  Un salarié en arrêt AT/MP sur deux périodes d'acquisition acquiert 60 jours ouvrables de congés payés (et pas 30).  Les salariés en arrêt de travail pour AT/MP restent donc mieux traités que les salariés en arrêt maladie en matière d’acquisition de congés payés (voir plus loin). Il en va de même pour le calcul de l’indemnité de congés payés selon la règle du 1/10e, puisque la rémunération que le salarié aurait eue au titre des périodes d’arrêt pour AT/MP est prise en compte à 100 % (c. trav. [art. L. 3141-24](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-24&idspad=LEGIARTI000033020699)).  **Acquisition des CP en cas d'arrêt maladie**  **Arrêt maladie ou accident non professionnel : 2 jours ouvrables par mois.**  Il est désormais expressément prévu que les arrêts de travail liés à un accident ou une maladie à caractère non professionnel sont assimilés à des périodes de travail pour l'acquisition des congés payés (c. trav. [art. L. 3141-5](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-5&idspad=LEGIARTI000033020810), 7° nouveau).  Mais alors qu’un mois de travail effectif ou assimilé donne droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés, un salarié n'acquiert « que » 2 jours ouvrables par mois d’arrêt maladie, dans la limite d'une attribution à ce titre de 24 jours ouvrables (4 semaines) par période d'acquisition (c. trav. art. L. 3141-5-1 nouveau).  En prévoyant l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés payés par mois en cas de maladie non professionnelle (et pas 2,5 jours, soit un différentiel de 20 %), la loi atténue pour les entreprises l'impact de la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17340](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=22-17340&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/48/08/58/JURITEXT000048085897.xml&date=2023-09-13) FPBR).  L’acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie n’est pas subordonnée à une condition de durée de travail préalable du salarié, ni à l’indemnisation de l’arrêt de travail par la sécurité sociale (IJSS) ou l’employeur (indemnités complémentaires). Un salarié placé en arrêt pour maladie non professionnelle dès son embauche, ou juste après, acquiert donc des congés payés.  **Salarié malade pendant toute une période d'acquisition.**  En cas d’arrêt maladie sur toute la période d'acquisition (1er juin-31 mai dans le cas général), le salarié acquiert au maximum 24 jours ouvrables (voir ci-dessus), soit le socle de 4 semaines garanti par le droit européen.  Il ne bénéficie donc pas de la 5e semaine.  **Salarié malade sur une partie de la période d'acquisition.**  Si le salarié n'est en arrêt maladie qu’une partie de l’année d'acquisition, il faut appliquer les deux règles d’acquisition (2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie ou assimilé).  Au total, il peut donc acquérir plus de 24 jours ouvrables de congés payés.  Sur la période d’acquisition, un salarié est en arrêt pour maladie non professionnelle pendant 4 mois. Les droits à CP acquis se calculent en combinant les deux règles :  -la règle « classique » pour les périodes de travail, soit 2,5 × 8 = 20 jours ouvrables ;  -la règle « maladie », soit 2 × 4 = 8 jours ouvrables.  Au total, le salarié a acquis 28 jours ouvrables de CP.  **Indemnité de congés payés.**  Pour calculer l’indemnité de congés payés selon la règle du 1/10e (c. trav. [art. L. 3141-24](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-24&idspad=LEGIARTI000033020699)), il faut retenir dans la base de calcul la rémunération fictive correspondant aux périodes d’arrêt pour maladie non professionnelle, mais uniquement à hauteur de 80 % (c. trav. [art. L. 3141-24](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-24&idspad=LEGIARTI000033020699) modifié). Sans cette précision, il aurait fallu retenir l’intégralité du salaire qu’aurait eu le salarié s’il n’avait pas été malade, comme c'est le cas par exemple pour un arrêt AT/MP ou un congé de maternité.  Sur la période d’acquisition de référence, un salarié rémunéré 3 000 € est malade pendant l’équivalent de 4 mois. Le reste du temps, il a travaillé. Il acquiert 28 jours ouvrables de CP. La base de calcul de l’indemnité pour l’application de la règle du 1/10 est de (8 × 3 000 €) + (4 × 3 000 € × 80 %) = 33 600 €.  Sans changement, l’indemnité de congés payés doit se calculer de la façon la plus favorable au salarié entre (c. trav. [art. L. 3141-24](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-24&idspad=LEGIARTI000033020699)) :  -le 1/10e de la rémunération totale brute de référence sur la période d’acquisition (en général, du 1er juin au 31 mai) ;  -le maintien du salaire.  En cas de maladie non professionnelle sur la période d'acquisition, il est donc possible, si ce n'est probable, que la règle du maintien du salaire soit la plus favorable.  Pour mémoire, sauf usage ou accord collectif contraire, une comparaison annuelle suffit.  **Ne pas oublier les équivalences et autres garde-fous**  **Les équivalences.**  Comme aujourd'hui, il faut aussi tenir compte des règles d’équivalence. Pour mémoire, sont considérées comme équivalant à 1 mois de travail les périodes de (c. trav. [art. L. 3141-4](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-4&idspad=LEGIARTI000033020822) ; rép. Foyer n° 2496, JO 24 mai 1969, AN quest. p. 1442) :  -4 semaines de travail ;  -24 jours de travail si l’horaire hebdomadaire est réparti sur 6 jours ;  -20 jours si l’horaire est réparti sur 5 jours ou 22 jours s'il est réparti sur 5,5 jours.  Entre autres conséquences, ces règles conduisent par exemple à considérer qu’un salarié qui totalise 48 semaines de travail (ou de périodes pleinement assimilées comme un arrêt AT/MP) a acquis 30 jours ouvrables de CP, soit les 5 semaines légales.  Dans la même logique, par exemple, 4 semaines d'arrêt maladie valent à notre sens un mois, et donc permettent d'acquérir 2 jours ouvrables de congé payé.  Sur la période d’acquisition, un salarié embauché en cours d'année travaille pendant 32 semaines (équivalent de 8 mois) et est en arrêt maladie 16 semaines (équivalent de 4 mois). Au titre des périodes de travail, il acquiert 2,5 × 8 = 20 jours ouvrables de congés payés et au titre de l'arrêt maladie 2 × 4 = 8 jours ouvrables. Au total, il a acquis 28 jours ouvrables de CP.  **Les autres garde-fous favorables aux salariés.**  L’absence du salarié au cours de la période de référence ne peut pas entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence (c. trav. [art. L. 3141-6](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-6&idspad=LEGIARTI000033020806)).  Si le nombre total de jours acquis par un salarié sur une période d'acquisition comporte une fraction, il est arrondi à l'entier supérieur (ex. : 19,1 = 20 jours) (c. trav. [art. L. 3141-7](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-7&idspad=LEGIARTI000033020801)). Même si le texte ne vise pas le nouvel article L. 3141-5-1 sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, il s'agit à notre sens d'un simple oubli, sous réserve des éventuelles précisions de l'administration.  **Information du salarié sur ses droits**  **Infos et délai.**  Après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle), l'employeur doit informer le salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail sur deux points : le nombre de jours de congés payés dont il dispose et la date jusqu’à laquelle ils peuvent être pris (c. trav. art. L. 3141-19-3 nouveau).  La loi ne précise pas la sanction attachée au défaut d'information, à une information hors délai ou à une information incomplète.  La date à laquelle le salarié reçoit ces informations est importante, car elle fait bien souvent partir le délai de report des congés payés (voir plus loin).  **Comment ?**  Il est possible de procéder par tout moyen donnant une date certaine de réception, « notamment au moyen du bulletin de paye » souligne la loi (c. trav. art. L. 3141-19-3 nouveau).  **Règles de report des congés payés non pris du fait d'un accident ou d'une maladie**  **Période de report de 15 mois pouvant être allongée par accord collectif.**  La loi créée une période de report de 15 mois pour les congés payés qu'un salarié n'est pas en mesure de prendre en raison d’un accident ou d’une maladie, à caractère professionnel (AT/MP) ou non (maladie ou accident de droit commun), et dont le point de départ varie selon la durée de l'arrêt de travail (voir ci-après) (c. trav. art. L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 nouveaux).  Cette durée de report de 15 mois est un minimum légal. Elle peut être augmentée par un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (c. trav. art. L. 3141-21-1 nouveau).  **Règle générale de report.**  Si un salarié est dans l’impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident à caractère non professionnel ou d’AT/MP, de prendre tout ou partie des congés acquis au cours de leur période de prise, il bénéficie d’une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser (c. trav. art. L. 3141-19-1 nouveau).  La période de report démarre à partir de la date à laquelle le salarié reçoit les informations sur ses droits (voir plus haut) (c. trav. art. L. 3141-19-1 nouveau).   |  | | --- | | **Exemple de report de CP non pris suite à un arrêt maladie de moins d'un an** | | • **La situation**. Un salarié est en arrêt maladie de juillet à septembre 2024 et reprend le travail le 1er octobre 2024. L’employeur l’a informé à sa reprise du travail des modalités de report de ses congés. Dans l’entreprise, la période d’acquisition des congés court du 1er juin au 31 mai et la période de prise des congés d'été du 1er mai au 31 octobre.  Décompte de la période de report, conformément aux éclairages recueillis auprès de la Direction générale du Travail. | | **❶ Côté report des congés payés :** | | • **Le report de CP sur 15 mois peut concerner les congés payés acquis du 1er juin 2023 au 31 mai 2024** et qui n’ont pas déjà été pris par le salarié au moment où a débuté son arrêt maladie, s’il se trouve dans une situation d’impossibilité de prendre ses congés à sa reprise du travail. Dans ce cas, la période de report de 15 mois commence à partir du moment où il sera informé de ses droits (voir nos développements).  • **En revanche, le délai de report n’a pas vocation à concerner les jours de congés payés acquis pendant le mois travaillé de juin 2024 ni pendant l’arrêt maladie (de juillet à septembre 2024)**. En effet, la reprise du travail étant intervenue avant le début de la période de prise des congés acquis de juin à septembre 2024, il dispose dès lors de l’intégralité de la période de prise de congés à venir (celle qui s'ouvrira au 1er mai 2025) pour les prendre.  Les dispositions de l’article L. 3141-19-1 ne trouvent donc pas à s’appliquer dans ce cas, puisque le salarié n’est pas dans l’impossibilité de prendre ses congés au cours de la période de prise. | | **❷ Côté acquisition des congés payés :** | | L'employeur devra, pour ces CP acquis à partir de juin 2024, faire le distinguo entre :  -les périodes d'arrêt de travail pour maladie (juillet, août, septembre) pendant lesquelles le salarié acquiert 2 jours ouvrables de CP par mois ou période équivalente ;  -les autres périodes de travail, pendant lesquelles il acquiert 2,5 jours ouvrables de CP par mois ou période équivalente. |   **Arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin d'une période d’acquisition.**  Une règle spécifique est prévue pour les salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin d'une période d’acquisition des congés payés (31 mai en général).  Les congés payés acquis au titre de l’arrêt de travail sont reportés sur une période de 15 mois, qui débute à compter du terme de la période d’acquisition au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, « à cette date », le contrat de travail est suspendu depuis au moins 1 an en raison de la maladie ou de l’accident (c. trav. art. L. 3141-19-2 nouveau).  La période de report de 15 mois peut donc démarrer sans attendre la reprise du travail et sans information du salarié.  Pour une période d'acquisition du 1er juin de l'année N au 31 mai N + 1 (cas général), la période de report de 15 mois court à compter du 1er juin N + 1.  Si l'arrêt de travail se prolonge et que le salarié ne revient pas avant la fin de la période de report, les droits reportés sont perdus.  Lorsque le salarié reprend le travail avant le terme de la période de report, celle-ci est suspendue. Elle reprend son cours une fois que l’employeur a informé le salarié sur les jours de congé dont il dispose et la date jusqu’à laquelle il peut les prendre (voir plus haut).  Autrement dit, en cas d’arrêt de travail se prolongeant ou d’enchaînement d’arrêts de travail, le salarié ne peut pas accumuler ad vitam aeternam les droits à congés payés acquis pendant ces arrêts de travail.   |  | | --- | | **Exemple de report de CP non pris suite à un arrêt de travail d'au moins un an** | | • **La situation.** Un salarié est en arrêt de travail du 15 mars 2024 au 31 mai 2025. Sur la période d’acquisition courant du 1er juin 2024 au 31 mai 2025, il a acquis 24 jours ouvrables de congés payés s’il était en arrêt maladie et 30 jours ouvrables s’il était en arrêt AT/MP. Par hypothèse, la période de prise des congés court du 1er mai au 30 avril dans l'entreprise.  • **La question.** Que deviennent les droits à CP acquis du 15 mars 2024 au 31 mai 2025 ?  Décompte de la période de report, conformément aux éclairages recueillis auprès de la Direction générale du Travail. | | ❶ **Sort des CP acquis au titre de la période d’arrêt de travail du 1er juin 2024 au 31 mai 2025** | | • La période de report de CP de 15 mois débute le 31 mai 2025 et va jusqu’au 31 août 2026.  • Néanmoins, l’employeur doit informer le salarié à son retour de ses droits à congés payés : puisque la reprise du travail intervient le 1er juin 2025, la période de report est en effet suspendue jusqu’à ce que le salarié ait reçu ces informations (c. trav. art. L. 3141-19-2 nouveau, al. 2).  • Si l’arrêt de travail se prolongeait et que le salarié ne revenait finalement que le 1er mars 2026, la période de report serait suspendue à cette date. Dans ce cas, 9 mois s’étant déjà écoulés (juin 2025 à février 2026), il en resterait 6.  La période de report ne recommencerait à courir qu’à partir du moment où l’employeur se sera acquitté de son obligation d’information. | | ❷ **Sort des CP acquis au titre de la période d’arrêt de travail du 15 mars 2024 au 31 mai 2024** | | • Ces jours de congé auraient dû être pris du 1er mai 2024 au 30 avril 2025.  • Dans ce cas, au 31 mai 2024, fin de la période d’acquisition des droits acquis de juin 2023 à mai 2024, le salarié n’est pas arrêté depuis au moins un an. Il faut donc appliquer la règle générale de report prévue au nouvel article L. 3141-19-1 du code du travail.  • La période de report de 15 mois ne peut commencer à courir qu’après la reprise du travail par le salarié, à compter du moment où il est informé de ses droits à congés par l'employeur et de la date limite pour les prendre. | | ❸ **Et si l’arrêt de travail se prolongeait au-delà de mai 2025, jusqu’au 15 septembre 2026 ?** | | • Dans cette hypothèse, le salarié perdrait les droits à CP acquis durant la période d'arrêt de travail du 1er juin 2024 au 31 mai 2025.  L'arrêt de travail se prolongeant, la période de report de 15 mois qui a démarré le 1er juin 2025 n’est pas suspendue et s'achève effectivement le 31 août 2026. Le salarié, qui a repris le travail après cette date, a perdu ces droits à CP.  • En revanche, comme indiqué ci-avant en ❷, le salarié conserve le bénéfice du report des CP acquis du 15 mars 2024 au 31 mai 2024. La période de report de 15 mois commence à courir à partir de la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, après la reprise du travail, les informations sur ses droits et la date limite pour les prendre. |   **Rétroactivité du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024**  **Application rétroactive de certaines dispositions.**  Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée et des règles conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d’acquisition des droits à congés, la loi prévoit une application rétroactive, du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024 (date de son entrée en vigueur) (loi [2024-364](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JORF&orig=REVUE_RF_FH&date=2024-04-22&numero=2024-364%20&etat_initial=JORFTEXT000049453263&etat_maj=) du 22 avril 2024, art. 37, II) :  -de la règle d’acquisition de congés payés durant un arrêt pour accident ou maladie non professionnelle (2 jours ouvrables par mois) ;  -des dispositions relatives à l'information du salarié sur ses droits ;  -des règles de report, dont les modalités et le point de départ varient selon la durée de l'arrêt de travail (voir ci-dessus).  Le 1er décembre 2009 est la date d’entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en vertu de laquelle la Cour de cassation a écarté les règles françaises contraires dans ses décisions du 13 septembre 2023.  La rétroactivité des règles de report peut contribuer à limiter les risques, en évitant qu'un salarié accumule des droits à congés payés sans fin en cas d'arrêt de travail se prolongeant sur plus d'une période d'acquisition.  Dans tous les cas, sur ces anciennes périodes, il est prévu, à titre dérogatoire, que l’acquisition rétroactive de congés payés au titre d’arrêts pour accident ou maladie à caractère non professionnel ne peut pas conduire le salarié à bénéficier de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d’acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur ladite période à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé de maternité, AT/MP, etc.).   1. 1) De juin 2020 à mai 2021, un salarié embauché en cours d'année a été en arrêt maladie durant 16 semaines (soit l'équivalent de 4 mois) et a travaillé 32 semaines (soit l'équivalent de 8 mois). Il a déjà acquis 20 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP × 8 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer au mieux que 24 - 20 = 4 jours ouvrables de CP au titre de l’arrêt maladie (et non pas 8 jours de CP au titre des 4 mois d’arrêt). 2. 2) De juin 2020 à mai 2021, un salarié a travaillé 40 semaines (soit l'équivalent de 10 mois) et a été malade le reste de la période. Il a déjà acquis 25 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP × 10 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer aucun droit supplémentaire au titre de ces anciens arrêts maladie.   **Qui des arrêts AT/MP ?**  Pour les arrêts de travail AT/MP, la loi ne prévoit pas de rétroactivité de la suppression de la limite d’1 an pour l’acquisition de CP.  Mais le risque existe car, à notre sens, les salariés peuvent s'appuyer pour le passé sur la jurisprudence du mois de septembre 2023 (cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17638](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=22-17638&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/48/08/59/JURITEXT000048085922.xml&date=2023-09-13) FPBR). Cela étant, les règles de report étant rétroactives (voir ci-dessus), elles peuvent aussi jouer pour les CP acquis au titre d'AT/MP, puisqu'elles ne font pas la distinction entre les arrêts de travail pour AT/MP et pour accident ou maladie d'origine non professionnelle.  **Salarié en poste : délai de forclusion de 2 ans.**  La loi prévoit un délai de forclusion de 2 ans à partir du 24 avril 2024, pour les actions en exécution du contrat de travail visant à l’octroi de congés payés au titre de la période allant de décembre 2009 à cette date (loi [2024-364](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JORF&orig=REVUE_RF_FH&date=2024-04-22&numero=2024-364%20&etat_initial=JORFTEXT000049453263&etat_maj=) du 22 avril 2024, art. 37, II, al. 2).  Ainsi, un salarié toujours en poste dans son entreprise qui souhaiterait réclamer à son employeur des droits à congés payés au titre d’arrêt(s) maladie survenu(s) depuis le 1er décembre 2009 disposera de 2 ans pour le cas échéant saisir le juge, soit jusqu'au 23 avril 2026 inclus.  Pour autant, cela ne signifie pas qu’il pourra forcément obtenir la totalité des droits liés aux situations passées. Car la loi a bien pris soin de prévoir la rétroactivité des règles de report (soit après information du salarié par l’employeur, soit à partir du dernier jour de la période d’acquisition selon les situations ; voir plus haut), ce qui pourra conduire à considérer que certains droits passés sont perdus.  **Salariés sortis de l’effectif : prescription triennale selon le gouvernement.**  La loi ne prévoit pas de disposition spécifique pour les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024), ont déjà quitté une entreprise auprès de laquelle des droits pourraient être réclamés pour le passé.  Le gouvernement considère que la situation relève du délai de prescription de droit commun, à savoir la prescription des salaires de 3 ans (c. trav. [art. L. 3245-1](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3245-1&idspad=LEGIARTI000027566295)).  S'appuyant sur l'avis du Conseil d’État (CE avis du 7/11 mars 2024, n° 408112), l'exécutif en déduit que les anciens salariés dont le contrat de travail a été rompu depuis plus de 3 ans au 24 avril 2024 (date d’entrée en vigueur de la loi) ne pourraient pas agir en justice pour obtenir le paiement d’indemnités compensatrices.  Mais certains considèrent que cette lecture peut être questionnée. Un jour ou l'autre, un litige donnera sans doute à la Cour de cassation l'occasion de se prononcer sur ce point.   |  | | --- | | **Exemples d'application rétroactive de la loi (1)** | | **I) Salarié encore à l'effectif** | | **A) Arrêt maladie de moins d’un an se situant entre le 1.12.2009 et le 24.04.2024** | | • **Situation** : un salarié a été en arrêt de travail maladie non professionnelle de septembre 2010 à février 2011 inclus (6 mois).  ❶ Les jours de CP acquis au titre de cette période d’arrêt de travail peuvent être pris dans un délai de 15 mois courant à compter de l’information du salarié par l’employeur, cette information étant réalisée par hypothèse après l’entrée en vigueur de la loi. Après la période de report, ils seront perdus.  ❷ Si l’employeur ne procède pas à l’information du salarié sur ses droits, le salarié a 2 ans à compter de l’entrée en vigueur de la loi (soit jusqu'au 23 avril 2026) pour le cas échéant agir en justice. | | **B) Arrêt maladie de plus d’un an se situant entre le 1.12.2009 et le 24.04.2024** | | • **Situation** : un salarié a été en arrêt de travail pour maladie du 1erjanvier 2012 au 31 mai 2013 (17 mois).  ❶ Pour déterminer les modalités de report de CP dont peut bénéficier le salarié, il convient, selon les informations recueillies auprès de la DGT, de distinguer les périodes d'arrêts de travail selon les périodes d’acquisition des congés auxquelles elles se rattachent, à savoir :  -d’une part, la période d’arrêt maladie comprise entre le 1er janvier 2012 et le 31 mai 2012, qui se rattache à la période d’acquisition « 1er juin 2011 - 31 mai 2012 » ;  -d’autre part, la période d’arrêt maladie comprise entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013, qui se rattache à la période d’acquisition « 1er juin 2012 - 31 mai 2013 ».  ❷ **CP acquis entre le 1erjanvier 2012 et le 31 mai 2012** : le contrat n’étant pas suspendu depuis au moins un an (mais depuis seulement 5 mois) à la fin de la période d’acquisition, il faut appliquer la règle générale de report (c. trav. art. L. 3141-19-1).  Dès lors, pour les congés payés acquis du 1er janvier au 31 mai 2012, le délai de report de 15 mois s’enclenche à compter de la date à laquelle le salarié reçoit l’information sur ses droits à congés (par hypothèse après l’entrée en vigueur de la loi). Après la période de report, ils seront perdus.  Si l’employeur ne procède pas à l’information du salarié sur ses droits, le salarié a en tout état de cause uniquement 2 ans à compter de l’entrée en vigueur de la loi pour le cas échéant agir en justice.  ❸ **CP acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013** : dans ce cas, la règle de report dérogatoire s’applique (c. trav. art. L. 3141-19-2), car au 31 mai 2013 (fin de la période d’acquisition), le contrat était suspendu depuis au moins 1 an (17 mois). La période de report de 15 mois court donc à compter de la date à laquelle s’achève la période d’acquisition, soit du 31 mai 2013 au 31 août 2014.  En conséquence, si l’arrêt de travail s’est prolongé jusqu’à fin août 2014, alors le salarié a perdu les droits qu’il avait acquis entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013. Il ne pourrait donc pas les « récupérer », même via une action en justice exercée dans les 2 ans de l’entrée en vigueur de la loi.  En revanche, si le salarié a repris le travail entre le 31 mai 2013 et le 31 août 2014 (ex. : le 1er avril 2014), alors le délai de report de 15 mois est suspendu, tant que le salarié n’a pas reçu les informations sur ses droits à congés (c. trav. art. L. 3141-19-2, al. 2). Là, deux hypothèses sont envisageables :  -soit l’employeur ne procède pas à l’information du salarié sur ses droits, et le salarié aura alors le cas échéant 2 ans pour agir en justice ;  -soit l’employeur procède à l’information du salarié, et dans ce cas la période de report restant à courir (5 mois si le salarié avait par exemple repris le 1er avril 2014) recommence à courir à partir de la date à laquelle le salarié reçoit l'information sur ses droits. | | **II) Salarié sorti de l'effectif** | | • **Prescription (selon la lecture du gouvernement)** (2) :  Si le contrat a été rompu depuis plus de 3 ans avant le 24 avril 2024, l'ancien salarié ne pourrait plus agir en justice (2).  Si le contrat a été rompu depuis moins de 3 ans au 24 avril 2024, l'ancien salarié disposerait encore d'un délai (variable selon la date de rupture de son contrat) pour le cas échéant agir en justice. Mais il faut alors appliquer les règles de report (voir ci-dessous).  • **Situation** : un salarié a été en arrêt maladie du 1er juin 2019 au 31 décembre 2021, puis a quitté l’entreprise le 28 février 2022. Dans l’entreprise, la période d’acquisition des CP court du 1er juin au 31 mai et la période de prise des CP du 1er mai au 30 avril.  ❶ **Congés acquis entre le 1erjuin 2019 et le 31 mai 2020** : ces congés sont perdus. En effet, le délai de report de 15 mois pour ces congés courrait, en application du nouvel article L. 3141-19-2 du code du travail, jusqu’au 31 août 2021, date à laquelle le salarié était toujours en arrêt de travail.  ❷ **Congés acquis entre le 1er juin 2020 et le 31 mai 2021** : ces congés n’ont pas été perdus. En effet, pour ces congés, le délai de report de 15 mois, qui courait en principe du 31 mai 2021 au 31 août 2022, a été suspendu au bout de 7 mois, au retour du salarié le 1er janvier 2022.  Par hypothèse, le salarié n'a pas été informé de ses droits avant de quitter l'entreprise, de sorte que le cours du délai de report n'a jamais redémarré. Le salarié disposait donc encore de ces droits lorsqu'il a quitté l'entreprise le 28 février 2022.  ❸ **Congés acquis entre le 1er juin et le 31 décembre 2021** : ces congés n’ont pas été perdus. En effet, le salarié devait en principe les prendre entre le 1er mai 2022 et le 30 avril 2023, période à laquelle son contrat était déjà rompu.  ❹ Au total, le salarié peut agir en justice (attention à la prescription de 3 ans) ou se rapprocher de son ancien employeur pour les droits à congés acquis au cours de sa période de maladie comprise entre le 1er juin 2020 et le 31 décembre 2021, et qu’il n’a pas pris avant la rupture de son contrat.  Selon le gouvernement (2), l’action en réclamation des indemnités de congés payés correspondantes sera prescrite au 1er mars 2025 (prescription triennale à partir de la date de fin de contrat). | | (1) Conformément aux éclairages recueillis auprès de la Direction générale du Travail.  (2) Certains spécialistes contestent la lecture de l'application de la prescription triennale du ministère du travail et estiment que le délai de prescription ne peut pas avoir commencé tant que le salarié n'a pas été en mesure de connaître ses droits pour les périodes passés, ce qui poserait alors la question de la date à laquelle se situer (publication de la loi ? jurisprudence du 13 septembre 2023 ? autre ?). |   **Salarié retombant malade pendant la période de report**  **La situation.**  Il peut arriver que, au cours de la période de report de 15 mois dont il bénéficie pour les congés payés qu’il a n’a pas pu prendre en compte du fait d’un arrêt de travail (maladie ou AT/MP), le salarié soit de nouveau placé en arrêt de travail (nouvel arrêt maladie ou AT/MP).  Le cas échéant, le nouvel arrêt de travail peut même empêcher le salarié de bénéficier de ses congés payés reportés. On peut alors se demander ce que deviennent ces congés déjà reportés.  **Que se passe-t-il dans ce cas ?**  La DGT, que nous avons sollicitée, nous a indiqué que la situation évoquée n’a pas été « légiférée » dans le cadre de la loi DDADUE.  Dans le silence du texte législatif et sous couvert de l’interprétation souveraine des juges en cas de litige, le raisonnement à tenir serait le suivant.  La DGT nous a indiqué que, dans son avis sur le projet de loi rendu public en mars (CE 7/11 mars 2024, n° 408112), le Conseil d'État reprend la jurisprudence européenne et rappelle que, pour les droits acquis antérieurement à une absence pour cause de maladie, « la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) juge qu’une législation nationale ne peut prévoir l’extinction automatique des droits à congé annuel acquis par le salarié, à l’issue de la période de référence ou de la période de report, si l’intéressé n’a pas été en mesure de les utiliser (CJCE 10 février 2009, aff. C-50/06 et C 520/06 ; CJUE 29 novembre 2017, C-214/16 ; CJUE 6 novembre 2018, C-619/16). L’expiration de la durée de la période de référence ou, si elle existe, de la période de report, ne peut pas conduire à l’extinction de tout ou partie des droits acquis par le salarié si, en raison de son absence pour maladie au moment où cette période expire, il n’est pas en mesure d’utiliser les droits dont il dispose (CJCE 10 septembre 2009, [C-277/08](https://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=978)) ».  Selon la DGT, l’employeur devra adapter la situation au cas par cas pour laisser une durée suffisante au salarié si ce dernier se trouve dans l’impossibilité d’exercer son droit sur la période de report à cause d’une période d’absence significative. Un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir dans cette situation qu’une nouvelle période de report démarre ou redémarre.  **Salarié tombant malade pendant ses congés**  **Contexte juridique.**  Lorsqu’un salarié est placé en arrêt pour maladie non professionnelle alors qu’il est en congés payés, faute de convention ou d’usage plus avantageux, les entreprises font traditionnellement souvent primer les congés sur la maladie.  Si l’on s’en tient au dernier état de la jurisprudence de la Cour de cassation (mais qui remonte à 28 ans !), dans cette situation, le salarié ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n’a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail (cass. soc. 4 décembre 1996, n° [93-44907](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=93-44907&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/07/03/78/JURITEXT000007037869.xml&date=1996-12-04), BC V n° 420).  Mais de son côté, la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) a jugé que le salarié tombant malade alors qu’il se trouve en congés payés doit bénéficier du report des jours de congé coïncidant avec la période de maladie (CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11).  Il y a donc un décalage entre la dernière décision de référence de la Cour de cassation (1996) et celle plus récente de la CJUE (2012). Il n’est pas exclu qu'un jour, la Cour de cassation fasse évoluer sa jurisprudence si un litige lui en donne l’occasion, à l’instar de ce qu’elle a fait en matière d’acquisition des congés payés en septembre 2023.  **Pas de précision spécifique dans la loi.**  Le législateur ne s'est pas emparé de la question dans la loi DDADUE.  Interrogée sur la situation du salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés, la Direction générale du travail (DGT) nous a apporté les précisions suivantes. Selon la DGT, « aucune disposition dans le code du travail n’interdit le report de congés payés lorsque les congés payés coïncident avec des arrêts maladie » et « la directive européenne de 2003 sur le temps de travail et les arrêts de la CJUE n’imposent pas à un État membre d’adopter une disposition légale » ouvrant droit au report des congés coïncidant avec un arrêt maladie.  Elle a ajouté que certains tribunaux français ont d’ores et déjà repris à leur compte la jurisprudence européenne et jugé que si le salarié avait bénéficié d’un arrêt maladie durant ses congés, il pouvait prétendre au report des jours de congés qui correspondaient aux jours d’arrêt maladie (ex. : CA Versailles 18 mai 2022, RG n° 19/03230). Dans ce cas, les nouvelles dispositions de la loi DDADUE ont vocation à s’appliquer. Ainsi, l'employeur devrait informer le salarié concerné qu'il bénéficie d'une période de report de 15 mois pour prendre ces congés non pris, dans le cadre de la nouvelle procédure d'information mise en place par la présente loi (voir plus haut).  **Indemnité compensatrice de congés payés des intérimaires**  **Rappel.**  Les travailleurs temporaires ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'ils effectuent. Elle est calculée en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieure au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission (c. trav. [art. L. 1251-19](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1251-19&idspad=LEGIARTI000006901270)).  **Ce qui change.**  Pour apprécier les droits du salarié, le texte assimile un certain nombre de périodes à du temps de mission.  La loi apporte trois modifications à ce texte (c. trav. [art. L. 1251-19](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1251-19&idspad=LEGIARTI000006901270) modifié) :  -elle supprime la limite d'un an pour les AT/MP : quelle que soit sa durée, l'arrêt de travail AT/MP est donc assimilé en totalité à un temps de mission ;  -elle assimile à un temps de mission les périodes d'arrêt de travail pour accident ou maladie à caractère non professionnel (la loi ne le précise pas, mais à notre sens, pour le 1/10e, la rémunération à retenir au titre de ces périodes est de 80 % de celle que le salarié aurait eue s'il n'avait pas été malade) ;  -elle assimile à un temps de mission le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant.  Le nouveau texte est entré en vigueur le 24 avril 2024.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Tableau I - Règle d’acquisition des congés payés** | | | | |  | **Travail effectif**  (c. trav. [art. L. 3141-3](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-3&idspad=LEGIARTI000033020826)) | **Accident ou maladie à caractère non professionnel**  (c. trav. [art. L. 3141-5](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-5&idspad=LEGIARTI000033020810), 7° et L. 3141-5-1) | **Accident du travail ou maladie professionnelle**  (c. trav. [art. L. 3141-3](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-3&idspad=LEGIARTI000033020826) et [L. 3141-5](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-5&idspad=LEGIARTI000033020810), 5°) | | **Condition d’ouverture du droit** | Aucune | Aucune | Aucune | | **Règle d’acquisition** | 2,5 jours ouvrables par mois (1) | 2 jours ouvrables par mois (1) | 2,5 jours ouvrables par mois (1) | | **Droit maximum légal par période d’acquisition** | 30 jours ouvrables | • 24 jours ouvrables au titre des arrêts pour accident ou maladie non professionnelle  • Possibilité d’acquérir plus de 24 jours ouvrables si l’arrêt maladie ne couvre pas la totalité de la période d’acquisition (2) | 30 jours ouvrables | | **Pendant quelle durée ?** | - | Pendant toute la durée de l’arrêt de travail | | | (1) Par mois ou période équivalente (4 semaines, 24 jours ouvrables, etc.) (c. trav. [art. L. 3141-4](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-4&idspad=LEGIARTI000033020822)).  (2) Application deux règles de calcul d’acquisition de congés payés (2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie). Exemple : un salarié embauché en cours d'année travaillant pendant 32 semaines (équivalent de 8 mois) et en arrêt maladie 16 semaines (équivalent de 4 mois) acquiert 2,5 × 8 = 20 jours ouvrables de congés payés au titre des périodes de travail et 2 × 4 = 8 jours ouvrables au titre de l'arrêt maladie, soit au total, il a acquis 28 jours ouvrables de CP. | | | | | **Tableau II - L’indemnité de congés payés** | | | | | **Rappel** | L’indemnité de congés payés doit se calculer de la façon la plus favorable au salarié entre :  -le 1/10e de la rémunération totale brute de référence sur la période d’acquisition (en général, du 1er juin au 31 mai) ;  -le maintien du salaire. | | | | **Ce qui change pour la règle du 1/10e** | La rémunération fictive correspondant aux périodes d’arrêt maladie n’est prise en compte qu’à hauteur de 80 % (contre 100 % pour un AT/MP par exemple) (c. trav. [art. L. 3141-24](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L3141-24&idspad=LEGIARTI000033020699)). | | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Tableau III - Information du salarié sur ses droits à congés payés (c. trav. art. L. 3141-19-3)** | | | | | **Quand ?** | | • Après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle)  • Dans le mois qui suit la reprise du travail | | | **Quelles infos ?** | | • Nombre de jours de congé dont le salarié dispose  • Date jusqu’à laquelle ils peuvent être pris | | | **Comment ?** | | Tout moyen donnant une date certaine de réception (« notamment au moyen du bulletin de paye » précise la loi). | | | **Pourquoi c’est important ?** | | • Parce que c'est une obligation légale  • Parce que c’est bien souvent déterminant pour faire partir le délai de report des congés payés (voir tableau IV) | | | **Tableau IV – Report des congés payés** | | | | |  | **Cas général**  (c. trav. art. L. 3141-19-1) | | **Arrêt de travail depuis au moins un an au terme de la période d’acquisition**  (c. trav. art. L. 3141-19-2) | | **Période de report** | 15 mois pour les congés que le salarié est dans l’impossibilité de prendre sur leur période de prise | | 15 mois pour les congés payés acquis sur la période d’acquisition concernée | | A**ménagement conventionnel** (1) | Possibilité de prévoir une période de report plus longue que 15 mois | | Possibilité de prévoir une période de report plus longue que 15 mois | | **Point de départ de la période de report** | Une fois le salarié informé sur ses droits à congé, après la reprise du travail | | • Terme de la période d’acquisition concernée  • En cas de reprise avant l’expiration de la période de report, la période de report est suspendue et recommence à courir une fois le salarié informé de ses droits (voir tableau III) | | (1) Par accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par convention ou un accord de branche (c. trav. art. L. 3141-21-1 nouveau). | | | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Tableau V – Rétroactivité sur la période courant du 1.12.2009 au 24.04.2024 (1)** | | | | **Acquisition des congés payés** | **Accident ou maladie à caractère non professionnel** | • Rétroactivité au 1.12.2009  • 2 jours ouvrables par mois d'arrêt de travail (2)  • Verrou dérogatoire : droit à des jours de congé au titre des arrêts maladie dans la limite de 24 jours ouvrables de CP par période d'acquisition, compte tenu des congés payés déjà acquis par le salarié à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé de maternité, AT/MP, etc.) (2). | | **AT/MP** | • Pas de rétroactivité de la nouvelle règle légale qui permet d’acquérir des CP pour la fraction d’arrêt de travail > 1 an  • Mais en cas de litige, les salariés pourraient tenter d'invoquer la jurisprudence du 13 septembre 2023 afin d'arriver au même résultat pour la période courant du 1.12.2009 au 24.04.2024 (cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17638](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=22-17638&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/48/08/59/JURITEXT000048085922.xml&date=2023-09-13) FPBR) | | **Règles de report** (voir tableau IV) | | Rétroactivité au 1.12.2009, ce qui peut permettre de limiter les risques pour la période courant du 1.12.2009 au 24.04.2024 | | **Délai pour agir en justice** | | • Salarié en poste au 24.04.2024 : 2 ans à compter de l’entrée en vigueur de la loi, soit jusqu’au 23.04.2026  • Salarié ayant quitté l’entreprise avant le 24.04.2024 : pas de règle spécifique dans la loi. Selon le gouvernement, 3 ans à compter de la date de rupture du contrat de travail. | | (1) Loi [2024-364](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JORF&orig=REVUE_RF_FH&date=2024-04-22&numero=2024-364%20&etat_initial=JORFTEXT000049453263&etat_maj=) du 22 avril 2024, art. 37, II.  (2) Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables au salarié en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés payés. | | |   Source : loi [2024-364](https://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=JORF&orig=REVUE_RF_FH&date=2024-04-22&numero=2024-364%20&etat_initial=JORFTEXT000049453263&etat_maj=) du 22 avril 2024, art. 37, JO du 23 |

De l'information à la formation

* À propos
* [Qui sommes-nous ?](https://www.revue-fiduciaire.com/)
* [Notre expertise](https://www.revue-fiduciaire.com/expertise)
* [Nous rejoindre](https://www.revue-fiduciaire.com/nous-rejoindre)
* [Mentions légales](https://www.revue-fiduciaire.com/mentions-legales)
* [Conditions Générales de Vente](https://www.revue-fiduciaire.com/cgv)
* [Conditions Générales d'Utilisation](https://www.revue-fiduciaire.com/cgu)
* [Politique de confidentialité](https://www.revue-fiduciaire.com/politique-de-confidentialite)
* Contactez-nous
* LE GROUPE REVUE FIDUCIAIRE  
  [www.revue-fiduciaire.com](https://www.revue-fiduciaire.com)  
  100 rue La Fayette, 75010 Paris  
  Tél. : 01 48 00 59 66  
  Courriel : [contact@grouperf.com](mailto:contact@grouperf.com)
* NOTRE LIBRAIRIE  
  100 rue La Fayette, 75010 Paris  
  Tél. : 01 47 70 44 46  
  Courriel : [librairie@grouperf.com](mailto:librairie@grouperf.com)
* Suivez-nous
* [Linkedin](https://www.linkedin.com/company/groupe-revue-fiduciaire)[Facebook](https://www.facebook.com/pages/Groupe-Revue-Fiduciaire/139957909387113)
* La boutique
* [[La boutique](https://boutique.grouperf.com/)La boutique](https://boutique.grouperf.com/)
* Métiers
* [DAF](https://boutique.grouperf.com/activites/daf)
* [Responsable comptable](https://boutique.grouperf.com/activites/responsable-comptable)
* [Ressources Humaines](https://boutique.grouperf.com/activites/ressources-humaines)
* [Gestionnaire Paye](https://boutique.grouperf.com/activites/gestionnaire-paye)
* [Dirigeant](https://boutique.grouperf.com/activites/dirigeants)
* [Expert-comptable](https://boutique.grouperf.com/activites/experts-comptables)
* [Commissaire aux comptes](https://boutique.grouperf.com/activites/commissaires-aux-comptes)
* [Avocat d'affaires](https://boutique.grouperf.com/activites/avocats-affaires)
* [Gestionnaire de patrimoine](https://boutique.grouperf.com/activites/gestionnaire-de-patrimoine)
* [Fiscaliste](https://boutique.grouperf.com/activites/fiscalistes)
* [Juriste](https://boutique.grouperf.com/activites/juristes)
* [CSE/Élus et RP](https://boutique.grouperf.com/activites/ce-rp-syndicat)
* [Syndicat](https://boutique.grouperf.com/activites/ce-rp-syndicat)
* Domaines
* [Fiscal](https://boutique.grouperf.com/domain/fiscal)
* [Social](https://boutique.grouperf.com/domain/social)
* [Paye](https://boutique.grouperf.com/domain/paye)
* [Vie des affaires](https://boutique.grouperf.com/domain/juridique)
* [Comptabilité](https://boutique.grouperf.com/domain/comptable)
* [Patrimoine](https://boutique.grouperf.com/domain/patrimoine)
* IA juridique
* [RF AlterEgo Paye](https://www.revue-fiduciaire.com/ia-juridique/rf-alterego-paye/)
* [RF AlterEgo RH](https://www.revue-fiduciaire.com/ia-juridique/rf-alterego-rh/)
* [RF AlterEgo Experts-Comptables](https://www.revue-fiduciaire.com/ia-juridique/rf-alterego-experts-comptables/)
* [RF AlterEgo DAF](https://www.revue-fiduciaire.com/ia-juridique/rf-alterego-daf/)
* Revues
* [La Revue Fiduciaire](https://revuefiduciaire.grouperf.com/)
* [RF Paye](https://rfpaye.grouperf.com/)
* [RF Social](https://rfsocial.grouperf.com/)
* [RF Comptable](https://rfcomptable.grouperf.com/)
* [RF Conseil](https://rfconseil.grouperf.com/)
* Éditions
* [RF Édition](https://rfedition.grouperf.com/)
* Veille juridique
* [RF MyActu](https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/)
* Fonds documentaires
* [RF Premium](https://rfpremium.grouperf.com/)
* [RF MyDoc](https://www.revue-fiduciaire.com/mydoc/paye/)
* [Social Expert](https://www.social-expert.com/)
* [Formulaires de l'Entreprise](https://formulaire-entreprise.com/)
* [Formulaires de Droit Social](https://www.formulaire-droit-social.com/)
* Formations
* [RF Formation](https://www.rf-formation.com/)
* [RF Capsules e-formation](https://www.grouperf.com/anim/formation/capsules/capsule-pack-manager/)
* [RF e-Learning](https://portail.rf-elearning.com/)
* [RF e-Learning CAC](https://portail.rf-elearning-cac.com/)
* Communication Client
* [VotrExpert](https://offre.votrexpert.com/)
* [Comm'Avocat](https://www.comm-avocat.com/)
* [Uloa by Invoke](https://boutique.grouperf.com/produit/uloa-by-invoke)
* [UpIFC](https://boutique.grouperf.com/produit/ifc_expert)
* [Patrim'Expert](https://boutique.grouperf.com/produit/patrim_expert_patrimoine_prive_et_professionnel)
* [Comm'CGP](https://www.votrecgp.com/)
* Logiciels
* [CET-Expert](https://boutique.grouperf.com/produit/cet_expert)