

# TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LA RÉFORME DES CONGÉS PAYÉS

## INTRODUCTION

Voici les réponses aux questions les plus fréquemment posées lors de notre webinar "**Réforme des congés payés : quels impacts sur vos cotisations sociales ?**"

La nouvelle réforme des congés payés d'avril 2024 permet aux salariés en arrêt maladie d'accumuler des droits à congés payés. Ce changement, aligné sur le droit européen, a provoqué des inquiétudes chez les professionnels RH concernant les indemnités et suscité de nombreux débats juridiques.

Pour se conformer au droit de l'Union européenne, le gouvernement français a modifié le Code du travail le 10 avril dernier. Cette mise à jour souligne l'importance de réviser les pratiques de gestion des congés.

L'annonce de cette réforme a suscité un grand intérêt dans la sphère RH, comme le montre le succès de notre webinar dédié, avec plus de 900 inscrits et de nombreuses questions. Ce guide répond aux interrogations fréquentes et détaille les implications de la réforme, notamment en matière d'acquisition, d'indemnisation et de report des congés payés.

**Chloé Gudin, experte en droit social, Margot Ursin, Directrice du pôle Conseil performance sociale et du Leyton LabEx, et Sarah Habbari, juriste en droit social, détaillent les nouvelles modalités.**

01

**Doit-on reporter à nouveau des congés payés déjà reportés si une nouvelle période de maladie survient avant que ces congés n'aient été pris ?**

*D'après la doctrine, le sens de la loi n'est pas de multiplier les reports. Le report d'un congé sera donc de 15 mois, même si le salarié est de nouveau absent pendant cette période.*

02

**Les congés reportés peuvent-ils être payés ?**

*Selon la doctrine, le sens de la loi n'est pas le paiement mais la prise des congés. Pour autant, les textes ne se sont pas prononcés sur cette thématique.*

03

**Le point de départ du report est-il le tout début de l'absence ?**

*En cas d'arrêt de courte durée, le report doit commencer après la reprise du travail à partir de la notification de l'information. En cas d'arrêt de longue durée (absence durant toute la période d'acquisition), la période de 15 mois débute à la fin de la période d'acquisition. En cas de reprise du travail alors même que les 15 mois ne sont pas écoulés, la période de report restante est suspendue jusqu'à la réception de l'information.*

04

**Quand doit commencer le report des congés du salarié ayant été absent entre 2009 et avril 2024 ?**

*La loi étant rétroactive depuis 2009, la période de report débutera à la notification de l'information de l'employeur au salarié.*

05

**Faut-il déjà procéder à l'obligation d'information des droits à CP pour les salariés qui auraient repris juste avant le 24 avril 2024, ou bien faut-il ne rien faire, et laisser le salarié venir de lui-même demander la régularisation ?**

*Non, seuls les salariés en arrêt de travail à partir du 24 avril 2024, en raison d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un accident ou d'une maladie ordinaire, sont en droit d'acquiescer des congés payés." je te propose cette formulation plus formelle.*

06

**Comment apprécier les congés ouvrant droit à report ?**

*Le report ne concerne que les congés n'ayant pas pu être pris, donc perdus, du fait de l'absence. Ainsi, si le salarié a la possibilité de prendre ses congés à son retour, le report n'est pas nécessaire. Cette notion n'a pas été explicitée clairement par les textes. La doctrine considère que lors de la reprise du travail par le salarié, celui-ci a effectivement pu poser ses congés payés (si l'activité le permet, le calendrier...). Pour autant, actuellement, les textes ne précisent pas si un report doit tout de même être notifié au salarié. Mais il reste préconisé de procéder à une notification même pour les absences de courte durée.*

**07****Comment peut-on faire pour articuler les nouvelles règles d'acquisition avec les dispositions conventionnelles ?**

*Les dispositions conventionnelles plus favorables doivent toujours être appliquées.*

**08****Le salarié pourra-t-il déposer sur son CET les congés qui ne pourront pas être pris ?**

*Les textes n'ont pas explicité cette possibilité mais la doctrine considère qu'ils répondent aux mêmes règles que des CP classiques.*

**09****Quels arrêts doivent donner lieu à communication du report possible ?**

*Les textes sont afférents aux congés n'ayant pas pu être pris par le salarié du fait de l'absence. Pour autant, la doctrine préconise d'intégrer tous les congés payés concernés par l'absence dans l'information du report au salarié.*

**10****A quel type de congé doivent s'appliquer ces nouvelles dispositions ?**

*Les règles de report ne concernent que les congés payés. Les règles de report concernant les jours d'ancienneté sont celles précisées conventionnellement.*

**11****Est-il possible d'imposer la pose des CP, sous réserve du respect d'information d'1 mois ?**

*En effet, afin de faciliter l'organisation au sein de l'entreprise, l'employeur peut imposer une période pendant laquelle les salariés pourront poser leurs congés. En principe, cette période est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, elle devra obligatoirement comprendre la période légale instaurée dans l'entreprise.*

**12****Faut-il faire une information générale à tous les salariés sur cette nouvelle loi ?**

*L'information doit être faite aux salariés qui ont été dans l'impossibilité de poser des congés en raison de leur absence.*

**13****Ces nouvelles modalités s'appliquent-elles à la fonction publique ?**

*Le droit de la fonction publique respectait déjà les prescriptions du droit européen sur l'acquisition de congés dans la maladie. La fonction publique n'est donc pas concernée.*

**14****En cas de décès du salarié, les ayants droits peuvent-ils légitimement percevoir le paiement des ICCP ?**

*En cas de décès du salarié survenant avant qu'il ait pris son congé annuel payé, l'indemnité qui lui aurait été allouée est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.*

**15****Est-ce que les éditeurs de logiciels de paie ont une date limite légale à respecter pour mettre en place ces nouveaux paramétrages ?**

*Il n'y a pas de délai légal précis pour les éditeurs de logiciels de paie. Les entreprises doivent se tourner vers leurs éditeurs pour connaître les délais de mise en place des nouveaux paramétrages.*

**16****Pour un salarié toujours en poste, il n'y aurait pas de prescription du report de CP ?**

*Selon les nouvelles modalités, lorsque le salarié est toujours en poste, les actions pour l'obtention de congés payés doivent être faites dans un délai de 2 ans, soit jusqu'au 24 avril 2026 maximum, mais le délai de report de 15 mois s'appliquera.*

**17****Dans le cas où le salarié a quitté l'entreprise, il aura 2 ans ou 3 ans pour agir ?**

*Selon la doctrine, les salariés ayant quitté l'entreprise depuis moins de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi pourraient demander le report des congés payés.*

**18****Les congés n'ayant pas pu être pris dans le cadre d'accidents de travail et maladies professionnelles doivent-ils aussi bénéficier de cette régularisation ?**

*Ces nouvelles règles d'acquisition des congés payés s'appliqueraient aux arrêts maladie qu'ils soient d'origine professionnelle ou d'origine non professionnelle. La valorisation des droits à congés payés va néanmoins varier selon l'origine de l'arrêt maladie.*

*- Pour les arrêts maladie d'origine non professionnelle : 2 jours ouvrables de CP/mois*

*- Pour les arrêts maladie d'origine professionnelle : 2,5 jours ouvrables de CP/mois*