



CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIE : NOUVELLES RÈGLES

PAR CAROLE SOMMER

www.artmonie-impuls.com

Découvrez la version moderne de la légende de **DEDALE**, avec la **loi DDADUE** !

Art'monie impuls va jouer le rôle d'ARIANE

Alors que nous étions occupés à rechercher les œufs de Pâques, La loi n°2024-364 du 22 avril 2024, dite loi DDADUE "Diverses Dispositions au Droit de l'Union Européenne" fait son apparition. **Elle est entrée en vigueur le 24 avril 2024.**

Dirigeants de PME, soyez attentifs ces nouvelles règles impactent significativement la gestion de vos ressources humaines. Découvrons ensemble les points clés à retenir.





PRINCIPAUX CHANGEMENTS

1

ACQUISITION DE CONGÉS

Les arrêts maladies génèrent désormais des congés payés. C'est un changement majeur dans la comptabilisation des droits.

2

DÉLAI DE REPORT

Un délai de report de 15 mois s'applique pour les congés non pris. Cela offre plus de flexibilité aux salariés.

3

INFORMATION OBLIGATOIRE

Vous devez informer le salarié de ses droits à congés au retour d'arrêt. La transparence est cruciale.

**AQUISITION DES CONGÉS
PENDANT L'ARRÊT
MALADIE****NOUVELLE RÉGLE D'AQUISITION**

Le salarié continue à acquérir des congés payés même si son arrêt de travail se prolonge au delà de 1 an.

TYPE D'ARRÊT (MALADIE/ACCIDENT)	JOURS ACQUIS/MOIS	MAXIMUM PAR AN
Non professionnel	2 jours ouvrables	24 jours
Professionnel (y compris de trajet) *	2,5 jours ouvrables	30 jours

*L'accident doit avoir eu lieu pendant le trajet aller/retour entre :

- Son lieu de travail et sa résidence principale
- Son lieu de travail et son lieu de restauration

CALCUL DES CONGÉS SUR UNE ANNÉE MIXTE



01

ÉTAPE 1 :

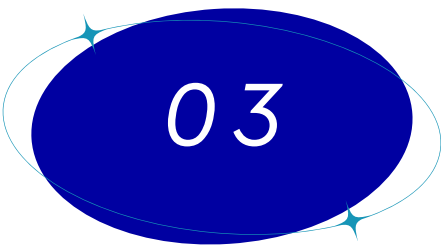
Calculez les congés pour les mois travaillés
(2,5 jours/mois)



02

ÉTAPE 2 :

Ajoutez les congés pour les mois d'arrêt
(2 jours/mois pour un arrêt non
professionnel)



03

ÉTAPE 3 :

Additionnez les deux résultats pour obtenir
le total des congés payés

EXEMPLES ET RAPPEL DE RÈGLES

EXEMPLE 1 :

2 mois d'absence

Le salarié est en arrêt maladie non professionnel pendant la période d'acquisition (01.06.23 au 31.5.24)

- 2,5 jours x 10 mois travaillés = 25 j
- 2 jours x 2 mois maladie = 4 j
- **Soit 29 jours de CP acquis**

EXEMPLE 2 :

2 semaines d'absence

Le salarié est en arrêt maladie non professionnel pendant la période d'acquisition (01.06.23 au 31.5.24)

ATTENTION : Les CP se comptent désormais par période de 4 semaines

- 2,5 jours x 50% = 1,25 j
- 2 jours x 50% = 1 j
- **Soit 2,25 jours de CP acquis** (avant la loi, il aurait acquis 1,25 j)

LA RÈGLE D'ÉQUIVALENCE (ARTICLE L3141-4 DU CODE DU TRAVAIL)

1 mois de travail effectif = 4 semaines

ou 20 j de travail (si travail sur 5 j)

ou 22 j de travail (si travail sur 5,5 j)

ou 24 j de travail (si travail sur 6 j)

Exemple : 3 jours d'absence en décembre 2024 (base 5 j/sem)

Malgré l'absence, le salarié bénéficie de la totalité de ses congés soit 2,5 jours puisqu'il aura travaillé au moins 20 jours

1 an de travail effectif = 48 semaines

ou 240 j de travail (si travail sur 5 j)

ou 264 j de travail (si travail sur 5,5 j)

ou 288 j de travail (si travail sur 6 j)

Exemple : 3 semaines d'absence en 2024 (base 5 j/sem)

Malgré l'absence, le salarié bénéficie de la totalité de ses congés soit 30 jours puisqu'il aura travaillé 49 semaines

REPORT DES CONGÉ NON
PRIS : 15 MOIS

DÉLAI DE REPORT

Le délai de report est de 15 mois. Le salarié a plus de latitude pour prendre ses congés.

POINT DE DÉPART
POUR UN ARRÊT
 ≥ 1

Le délai débute à la fin de la période d'acquisition* des congés.

*1.6.23 au 31.5.24 --> 15 mois à compter du 1.06.24

POINT DE DÉPART
POUR UN ARRÊT
<1 AN

Le délais commence à partir du jour d'information du salarié après sa reprise du travail

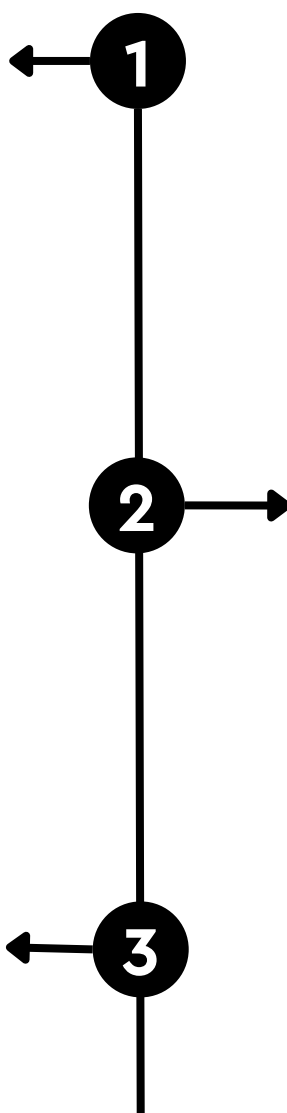
OBLIGATION
D'INFORMATION

DÉLAI

Informez le salarié
dans le mois suivant
sa reprise du travail.
Attention : Tant que
vous n'informez pas,
le délai des 15 mois ne
court pas.

ASTUCE

Incluez ces
information sur le
bulletin de paie pour
plus de clarté et
comme date de
preuve



CONTENU

Communiquez le
**nombre de jours de
congés disponibles** et
la **date limite** pour les
poser.



Règle 3

OBLIGATION D'INFORMATION

APPLICATION RÉTROACTIVE : 15 ANS

DATE D'EFFET

Ces règles s'appliquent avec un effet rétroactif au **1er décembre 2009**. Cela implique une révision des dossiers sur une longue période.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Les salariés **encore en poste** ont jusqu'au **24 avril 2026** pour réclamer leurs droits. Préparez-vous à d'éventuelles demandes rétroactives.
- Les salariés qui ont quitté l'entreprise, la prescription triennale est applicable (L3245.1 CT)

IMPACT FINANCIER

Anticipez l'impact financier potentiel de ces réclamations sur votre entreprise. Une provision peut être nécessaire.

Pas de réclamation possible pour les salariés qui ont quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans.



CONSEILS POUR UNE MISE EN OEUVRE EFFICACE

1 AUDIT DES DOSSIERS

Identifiez tous les arrêts maladie depuis 2009 pour évaluer l'impact des nouvelles règles.

2 MISE À JOUR DES LOGICIELS PAIE

Assurez-vous que votre logiciel de paie prenne en compte les nouvelles règles de calcul ou rapprochez-vous de votre expert comptable.

3 FORMATION DES MANAGERS

Sensibilisez vos managers aux nouveaux droits des salariés pour une application correcte notamment pour la planification des congés.

4 PRÉPARATION DES MODÈLES

Créez des templates pour informer efficacement les salariés à leur retour d'arrêt maladie.



POSEZ VOS QUESTIONS A NOS EXPERTS



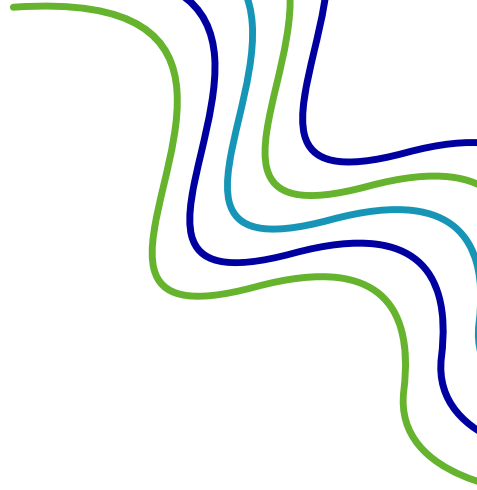
**15 MINUTES DE CONSEIL OFFERT JUSQU'AU
14 JANVIER 2025**

Vous avez des questions sur la mise en oeuvre de ces règles.

Vous avez des règles différentes concernant la gestion des congés (congés en jours ouvrés, période d'acquisition différente, etc)

PRENDRE RENDEZ-VOUS





This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.