



Acquisition congé pendant maladie- retroactivité loi 04/2024

Par Muriel69300

Bonjour, je souhaiterais avoir des pistes de réponse à faire à mon employeur concernant les congés acquis durant la maladie. Mon contexte: J'ai été en arrêt de travail en 2021-2022 qui a généré 16j de congés (loi d'avril 2024). J'ai repris le travail en 04/2022.

En novembre 2024, suite à la nouvelle loi d'avril 2024, mon employeur a procédé à la régularisation rétroactive de ces 16j. Au regard de la loi, je comprends que l'employeur devait appliquer le report de ces jours dans les compteurs de congés. Or, il a fait le choix, de payer une indemnité compensatrice en lieu et place de l'alimentation des compteurs de congés.

Ma question 1 : en avait-il le droit?

Mon 2ème point concerne le calcul de l'indemnisation.

Normalement l'indemnité doit être calculée selon la méthode la plus favorable entre le maintien de salaire et le 10ème.

Dans mon cas, le 10ème est plus avantageux. Toutefois, il a calculé mon indemnité sur la base du maintien de salaire sur la base de mon salaire au 31/05/2022 (au lieu du 10ème de mon salaire de référence de 01/06/2021 au 31/05/2022).

Si oui, pourriez-vous me dire sur quel texte légal se base-t-il? Y a-t-il une spécificité dans le cas de la rétroactivité de l'acquisition de congé pendant la maladie suite à l'application de la loi 04/2024?

Je vous remercie de votre aide, car je me bats depuis 12/2024, pour obtenir des explications sur le calcul de cette indemnité (qui à mon sens n'est pas légale, puisque la loi parle bien de report de 15 mois et donc à mon sens d'alimentation des compteurs). L'indemnisation compensatrice n'est possible à mon sens, que dans le cas où le salarié ne fait plus partie de l'entreprise.

Il me semble qu'il fait 2 erreurs : remplacer l'alimentation de mon compteur par une indemnité compensatrice et me la rémunérer sur la base du maintien de salaire et non au 1/10ème.

Pourriez-vous confirmer mon raisonnement et m'aider en me proposant les termes que je peux utiliser pour lui adresser un courrier.

Vous remerciant

Par Xav84

Objet : Demande de régularisation concernant les congés payés acquis pendant arrêt maladie

Madame, Monsieur,

Je fais suite à la régularisation opérée en novembre 2024 concernant les congés payés acquis au cours de mon arrêt maladie intervenu entre 2021 et 2022. Cette régularisation fait suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, laquelle a modifié les règles relatives à l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'absence pour maladie.

Conformément à l'article L. 3141-5-1 du Code du travail, dans sa version issue de cette loi, l'arrêt de travail pour maladie, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, ouvre désormais droit à des congés payés, à raison de deux jours ouvrables par mois d'arrêt, dans la limite de 24 jours par période de référence. Par ailleurs, l'article L. 3141-19 prévoit que lorsque le salarié n'a pas été en mesure de prendre ses congés du fait d'une maladie, il bénéficie d'un droit au report sur une durée minimale de 15 mois, à compter de l'information qui lui est délivrée par l'employeur.

Dans ce contexte, je m'interroge sur la régularisation que vous avez opérée. En effet, les congés concernés auraient dû être crédités sur mon compteur, avec report, ce que prévoient expressément les dispositions légales précitées. Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, qui n'intervient légalement qu'en cas de rupture du contrat de travail, ne saurait se substituer au report du droit à congé tant que le contrat est en cours d'exécution. Or, étant toujours salariée de l'entreprise, cette solution ne paraît pas conforme au droit applicable.

Je me permets également d'attirer votre attention sur les modalités de calcul de l'indemnité qui m'a été versée. En vertu de l'article L. 3141-24 du Code du travail, l'indemnité de congés payés doit être calculée selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié, soit celle du maintien de salaire, soit celle du dixième de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence. Dans mon cas, la période de référence était celle courant du 1er juin 2021 au 31 mai

2022. Il aurait donc fallu comparer les deux méthodes sur cette base. À ma connaissance, seul le maintien de salaire a été appliqué, ce qui soulève un doute sur la régularité du calcul effectué, d'autant plus que le dixième aurait été plus favorable au regard de ma rémunération sur ladite période.

En conséquence, je sollicite de votre part la régularisation de cette situation, soit par l'inscription des jours concernés à mon compte avec ouverture d'un report conforme à la loi, soit à tout le moins par la révision du calcul de l'indemnité afin qu'elle respecte l'exigence légale du mode de calcul le plus favorable.

Je vous remercie par avance pour votre retour et reste bien entendu à votre disposition pour tout échange ou pièce complémentaire que vous jugeriez utile.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Nom ? Signature]

Par Muriel69300

Bonjour, merci pour votre réponse rapide, je vais me servir de la dernière partie pour faire réponse à mon employeur, car il me semble dorénavant difficile d'exiger l'alimentation des compteurs. L'indemnité compensatrice versée en 11/2024 est dorénavant déclarée aux impôts lors de ma déclaration de revenu en mai 2025.

Je vais toutefois demander la régularisation du 10ème plus avantageuse.

Pour me confirmer donc, que dans les textes de la loi d'avril 2024, il n'est pas fait mention qu'en cas de rétroactivité sur les années antérieures à la loi, il n'y a aucun article qui mentionne une dérogation à cette comparaison maintien/dixième et que de ce fait, c'est nécessairement le maintien du salaire qui prévaut?

Vous remerciant
bonne journée

Par Xav84

Bonjour,

Non, la loi du 22 avril 2024 ne prévoit aucune dérogation au principe de comparaison entre la règle du dixième et celle du maintien de salaire, même en cas de régularisation rétroactive de congés payés acquis pendant un arrêt maladie antérieur à la loi.

L'article L. 3141-24 du Code du travail reste pleinement applicable?: l'indemnité doit être calculée selon la méthode la plus favorable au salarié. Ainsi, si le dixième de la rémunération brute perçue pendant la période de référence est plus avantageux, il doit être retenu, y compris pour des congés acquis avant 2024 mais régularisés après.

Par janus2

Bonjour,

Il me semble qu'il y a une contradiction entre le fait d'indiquer à l'employeur qu'il ne pouvait pas substituer au jours de congé une indemnité compensatrice et après de lui demander de recalculer cette indemnité.

Soit l'employeur avait le droit de verser cette indemnité et dans ce cas, effectivement, on peut demander à ce qu'elle soit correctement calculée, soit il n'en avait pas le droit et, dans ce cas, cette demande de recalcul n'a pas de sens.

Par Muriel69300

Pour Janus2

Bonjour, mon employeur ne respecte pas effectivement la loi d'avril 2024, puisque j'ai repris le travail après mon long arrêt. Les congés acquis rétroactivement, auraient dû être mis en compte et non rémunérés par le versement d'une indemnité compensatrice.

Mais, nous n'avons pas le choix, c'est une décision entreprise, et nos combats (avec les élus) ont échoués. Il maintient sa position.

Je ne souhaite pas aller au prud'homme alors j'accepte le versement de cette indemnité compensatrice. Mais à minima, je souhaite qu'elle soit correctement calculée au regard de la législation sur les indemnités compensatrices de CP. Il me semble, que l'employeur devrait au moins respecter cela.

Suis-je dans le faux?

Vous remerciant de votre avis et alerte.

Pour Xav84

Merci pour votre réponse éclairante.

Bonne journée