



Droits aux congés sur arrêt maladie (nouvelle loi)

Par crico

Selon la nouvelle loi (si j'ai bien compris). Dès lors que l'on est en situation d'arrêt maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle) on a le droit d'acquérir des congés payés.

En ce qui me concerne la période va du 01/07/2019 au 12/10/2021.

J'ai adressé un mail à mon ancien employeur le 27 avril 2024 en indiquant "les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle ont le droit d'acquérir des congés payés pendant leur arrêt de travail. C'est ce que prévoit la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne".

Application rétroactive de ces nouvelles dispositions (règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie et période de report des congés payés de 15 mois) au 1er décembre 2009 (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).

Etant précisé que :

l'acquisition rétroactive de congés payés durant un arrêt maladie ne peut conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

l'application rétroactive de la mesure supprimant la limite d'un an pour l'acquisition des congés durant un arrêt de travail pour AT-MP n'est pas prévue par la loi.

Délai de forclusion de 2 ans pour les rappels de congés payés :

S'agissant des actions nouvelles visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, un délai de forclusion sera opposable aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours. Ainsi, toute action en exécution du contrat de travail devra être introduite dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi"

Voici sa réponse le 28/07/25

Je me permets de vous répondre concernant votre demande de rappel de salaire sur congés payés.

Je vous confirme que, concernant les salariés dont le contrat a été rompu, la prescription issue de l'article L.3245-3 du Code du travail s'applique.

Cet article dispose que : "L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat."

De plus, la Direction générale du travail a confirmé que si le salarié a quitté l'entreprise depuis plus de trois ans à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), laquelle a mis en conformité notre droit à congés payés, alors il convient d'appliquer la prescription triennale. Cette prescription fait obstacle aux actions d'anciens salariés ayant quitté leur employeur depuis plus de trois ans.

Sur ces fondements, je vous informe qu'en application des règles légales relatives à la prescription des demandes, il ne sera pas fait suite à votre demande de rappel de salaire sur congés payés.

Pourriez-vous me dire si oui ou non je peux refaire une demande ?

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Votre employeur a raison .

Article L3245-1

Version en vigueur depuis le 17 juin 2013

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Par de là, la loi du 27/04/2024 aurait pu vous permettre de demander la régularisation jusqu'au 27/04/2021

Mais pas pour la période avant .

Mais il est vrai aussi que dans les faits, on retient le délai de 3 ans à la rupture du contrat : concrètement , comme les salariés qui ont, finalement, permis cette jurisprudence vous auriez pu demander à ce que le droit européen s'applique dès la rupture de votre contrat ...

Par de là, vous n'avez pas d'autres choix que de faire trancher ce litige devant le CPH sans grande certitude qu'on vous donne raison ...