



## Réclamation de congés payés suite Loi DDADUE d'avril 2024

-----  
Par Leeloo

Bonjour,

J'ai été engagée en CDI du 1er Septembre 2021 au 23 Mars 2024 , période pendant laquelle j'ai été en arrêt de travail du 31/01/2022 au 31/03/2022 (2 mois ).

Suite à la publication de la Loi DDADUE en avril 2024, de nouvelles dispositions sont entrées en vigueur avec effet rétroactif dans la reconnaissance de droits à congés payés consécutifs d'une maladie non professionnelle et prescription de 3 ans.

J'ai donc réclamé les 4 jours de congés payés qui m'étaient dus suite à la publication de cette Loi, mais mon ex employeur refuse de me les payer en arguant que "Compte tenu de mon arrivée le 1er septembre 2021, trois mois après le début de la période d'acquisition des congés, mes droits ont été maintenus au prorata de mon temps de présence sur la période. "

Je ne saisis pas trop cet argument.

Mon ex employeur est-il dans son droit de refuser le paiement de ces 4 jours?

Quels recours puis-je exercer contre lui à part la saisie des prud'hommes?

Je vous remercie.

Cordialement.

-----  
Par Xav84

Bonjour

Votre employeur vous oppose un raisonnement basé sur l'ancien droit, en vous disant que votre entrée tardive dans l'année d'acquisition des congés (le 1er septembre 2021) limite vos droits « au prorata ».

Ce type de raisonnement pouvait s'appliquer pour calculer les congés dus au titre du travail effectif accompli. Mais ce n'est pas le sujet ici : vous ne réclamez pas des congés au titre de votre travail, mais bien des congés au titre d'un arrêt maladie non professionnelle, à la lumière d'un nouveau droit entré en vigueur le 24 avril 2024.

Depuis cette date, une loi (n° 2024-364 du 22 avril 2024) a modifié le Code du travail pour mettre fin à une discrimination qui privait les salariés en arrêt maladie non professionnelle de congés payés. L'article L.3141-5-1 du Code du travail, créé par cette loi, prévoit désormais que le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés par mois d'arrêt, dans la limite de 24 jours par an?.

Autrement dit, même sans avoir travaillé pendant cette période, vous avez acquis des congés du fait même de votre arrêt. En l'occurrence, pour les deux mois d'arrêt entre janvier et mars 2022, vous avez donc bien droit à 4 jours ouvrables de congés payés?.

Ce droit vous est reconnu rétroactivement pour toute période d'arrêt maladie depuis le 1er décembre 2009, conformément à l'article 37-II de la loi précitée. Cette rétroactivité est justifiée par le droit européen (article 7 de la directive 2003/88/CE et article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne), que la France devait impérativement transposer?.

La loi a aussi prévu un délai de prescription pour permettre aux anciens salariés d'exercer leur droit. Comme vous avez quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, vous disposez de trois ans à compter de la rupture de votre contrat, selon l'article L.3245-1 du Code du travail, pour réclamer le paiement des jours acquis.

En conclusion, l'argument de votre ancien employeur est juridiquement inopérant au regard de ce nouveau cadre légal. Le fait que vous soyez entrée en cours de période n'a aucune incidence sur les droits acquis du fait d'un arrêt maladie, qui sont autonomes et régis par une règle spécifique.

Vous êtes donc parfaitement fondée à réclamer ces 4 jours. Et si votre employeur maintient son refus, vous pourrez en dernier recours saisir le conseil de prud'hommes. Mais avant cela, vous pouvez lui adresser un courrier de mise en

demeure, en exposant les références précises du texte de loi et les motifs juridiques.

Voici un modèle de courrier:

Fait à [Ville], le [Date]

Objet : Réclamation d'une indemnité compensatrice de congés payés ? Application de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous adresser la présente en vue d'obtenir le règlement de quatre jours de congés payés que j'ai acquis au titre de mon arrêt de travail pour maladie non professionnelle, survenu entre le 31 janvier et le 31 mars 2022, au cours de mon contrat à durée indéterminée ayant couru du 1er septembre 2021 au 23 mars 2024.

En effet, la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, entrée en vigueur le 24 avril 2024, a modifié les dispositions du Code du travail relatives à l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie. Désormais, l'article L. 3141-5-1 du Code du travail prévoit que le salarié en arrêt pour maladie non professionnelle acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt, dans la limite annuelle de 24 jours.

Par ailleurs, la loi prévoit expressément une application rétroactive de cette règle à tous les arrêts intervenus depuis le 1er décembre 2009 (cf. article 37-II de ladite loi, confirmé par la fiche juridique Congés payés, n°133). Le délai de prescription pour les anciens salariés, comme moi, ayant quitté l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi est fixé à trois ans à compter de la rupture du contrat (cf. article L. 3245-1 du Code du travail, tel qu'interprété à la lumière de cette réforme).

Vous m'avez opposé un refus au motif que mon embauche aurait eu lieu « hors période complète de référence ». Cet argument ne saurait légalement faire obstacle à ma demande. Les jours de congés dont je sollicite le paiement ont été acquis au titre de mon arrêt maladie, indépendamment du calendrier classique d'acquisition par le travail effectif. Ce droit est désormais pleinement reconnu et protégé.

Je vous invite donc à me verser dans un délai de 15 jours la somme correspondant à 4 jours de congés payés non pris, à titre d'indemnité compensatrice, faute de quoi je me verrai contrainte d'envisager les voies de droit appropriées, notamment la saisine du Conseil de prud'hommes.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]

-----  
Par kang74

Bonjour

Avez vous vérifié si les mois de maladie ,que vous n'auriez pas cumulé, quand même , des congés ?  
Soit 22.5 CP à poser en Juin 2022