

CONGES PAYES & ARRETS MALADIE: UNE LOI EST ADOPTÉE

Le 24 avril 2024, le Sénat et l'Assemblée nationale ont adopté la loi afin de répondre aux arrêts rendus par la Cour de cassation en septembre dernier visant à considérer toutes les absences pour maladie (professionnelles et non professionnelles) comme ouvrant droit à congés payés. Cette loi prévoit donc :

ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS DURANT L'ARRÊT MALADIE

Maladie non professionnelle: Avec cette loi, un salarié en arrêt maladie **pourra acquérir 2 jours ouvrables par mois** de congés payés contre 2.5 jours ouvrables par mois en temps normal, **soit 4 semaines maximum par an** au lieu de 5 semaines par an en temps normal.

Maladie professionnelle et accident de travail: L'acquisition des CP reste de 2.5 jours ouvrables par mois et n'est plus limitée à 1 an.



UN DÉLAI DE REPORT

Vous salarié **aura 15 mois pour poser ses congés payés acquis durant l'arrêt maladie**. Ces 15 mois débutent à la date à laquelle **vous l'aurez informé** du nombre de congés qu'il a acquis.

UNE NOUVELLE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

Le jour où votre salarié est de retour d'arrêt maladie, **vous avez 1 mois** pour l'informer du nombre et du délai qu'il a pour poser ses CP acquis.

LA RÉTROACTIVITÉ ET LA PRESCRIPTION POUR UN SALARIÉ PARTI

Il pourra réclamer une indemnité des congés acquis lors des arrêts maladie des **3 dernières années du contrat**.

Le salarié aura aussi **3 années à compter de la date de rupture** pour réclamer une régularisation.

LA RÉTROACTIVITÉ ET LA PRESCRIPTION POUR UN SALARIÉ TOUJOURS PRÉSENT

Le salarié pourra réclamer une régularisation remontant jusqu'au **1er décembre 2009**.

Le salarié aura **2 années à compter du 24 avril 2024 date d'entrée en vigueur de la loi** pour réclamer une régularisation.

QUE DEVEZ-VOUS FAIRE ?

Vous dépendez de la convention collective Syntec et vous avez un salarié absent depuis plus de 3 mois? Vous dépendez de tout autres convention collective et vous avez un salarié absent? Sollicitez nous afin de faire un point sur la situation du salarié concerné.