

Un arrêt maladie non professionnel sera désormais considéré comme du temps de travail effectif.

Jusqu'à présent, un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle n'acquerrait aucun jour de congé payé. A l'inverse, si la maladie était d'origine professionnelle, le salarié en cumulait durant son arrêt.

27/03/2024

1) Un arrêt maladie non professionnel sera désormais considéré comme du temps de travail effectif

Une fois la nouvelle loi adoptée, tous les arrêts maladies, qu'ils soient d'origine professionnelle ou non, seront considérés comme du temps de travail effectif.

Autrement dit, durant ces absences, vous allez capitaliser des jours de congés payés selon deux barèmes :

- **2 jours ouvrables par mois** dans la limite de 24 jours par an pour un arrêt maladie d'origine **non professionnelle**
- **2,5 jours ouvrables par mois** dans la limite de 30 jours pour un arrêt maladie en lien avec une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Ces nouvelles règles permettront à la France de se mettre en conformité avec le droit du travail européen, comme l'avait expliqué le Conseil d'Etat dans un avis sollicité par le gouvernement.

2) Des congés payés qui pourront être reportés dans le temps :

En rentrant de votre arrêt maladie, vous pourrez poser vos jours de congé payés acquis durant votre absence. Si cela vous est impossible, vous pouvez reporter la prise de ces jours dans les 15 mois suivants.

3) Des droits à congé rétroactifs :

La loi prévoit la **rétroactivité** de ces droits à congés pour arrêt maladie au 31 décembre 2009. Donc si depuis cette date, vous avez été arrêté, vous êtes éligible à ces droits à congé. Pour faire valoir vos droits, plusieurs cas de figure possibles :

1/ Si vous avez été en arrêt maladie avant l'adoption de la loi et que vous êtes toujours dans la même entreprise :

« Les salariés disposent de deux ans à partir de la promulgation de la loi pour faire valoir leurs droits auprès de leur employeur »

Dans ce cas, il n'y a pas de limite de jours : si vous avez été malade pour raisons non professionnelles plusieurs fois entre 2009 et 2024, vous pouvez faire votre demande pour tous les CP que vous auriez dû acquérir au cours de ces périodes.

Vous obtiendrez alors des jours de congés supplémentaires à poser dans les mois à venir. Il suffit d'en faire la demande à la DRH.

2/ Si vous avez été en arrêt maladie avant l'adoption de la loi et que vous n'êtes plus dans l'entreprise (ou les entreprises) où vous avez été en arrêt maladie précédemment

Cette fois, vos anciens employeurs devront vous verser des indemnités compensatrices de congés payés. « Dans ce cas, s'applique la prescription triennale. En clair, vous disposez de **trois ans après avoir quitté l'entreprise** pour demander les indemnités au titre des congés payés pour arrêt maladie. Ce qui revient à prescrire les régularisations pour les contrats de travail rompus avant 2021.

Pour faire valoir vos droits à congés, contactez la DRH de votre ancien employeur. Si d'aventure, il refusait de vous verser ces indemnités, vous pourrez saisir le conseil des prud'hommes. Mais il est fort à parier que les employeurs jouent le jeu car devant cette instance, ils n'auront pas gain de cause.

RSE : Réelle Source d'EBITDA, La première impression n'est pas forcément la bonne !



Réveillez-vous, adhérez au bon syndicat. Défendez vos droits !

<http://cgtsocotec.free.fr/> <https://socotecgroup.sharepoint.com/sites/CGT> [Facebook](#)
<https://www.facebook.com/profile.php?id=61553145394129>