

# Congés payés et arrêt maladie – Mode d’emploi !

## Calcul, délais, reports...ce qu’il faut retenir

Mardi 17 juin 2024, de 9h00 à 12h00

Les règles sur les congés payés fixées par la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne, dite « DADUE » fêtent leur premier anniversaire. Qu’en est-il de leur mise en application dans les entreprises ?

**A quels délais de prescription sont-elles soumises ? Quelle est la règle instituée en matière de report ? Comment calculer l’arriéré des congés ? ...**

Ces règles restent complexes et pour répondre aux nombreuses questions pratiques qu’elles soulèvent encore, Liaisons sociales reprogramme un nouveau rendez-vous de décryptage technique avec ses meilleurs experts.

### L’ouverture de droits à congés payés en cas de maladie

Combien de jours par mois ? Dans quelle limite par an ? Cette nouvelle règle d’acquisition de congés payés durant un arrêt maladie doit-elle s’appliquer pour les situations passées ? Jusqu’où peut-on remonter ? Quels points de vigilance pour que le salarié puisse bénéficier d’au moins quatre semaines de congés annuels, le minimum imposé par le droit de l’Union européenne ? Quels changements en matière RH ? Quel impact sur le calcul de l’indemnité de congés payés ? Quelle différence de traitement avec les salariés en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT-MP) ? **Comment articuler la loi du 22 avril 2024 et les dispositions conventionnelles ?**

**Questions/Réponses avec la salle**

### Une période de report pour les congés payés non pris

Quel report bénéficie le salarié qui n’aura pas pris prendre ses congés en raison d’une maladie ou d’un accident ? Le cas des congés payés acquis avant l’arrêt maladie. Celui de ceux acquis pendant l’arrêt. A quel moment débute la période de report ? L’entreprise peut-elle prévoir par accord collectif une durée de report plus courte ou plus longue ? Le cas des salariés en arrêt maladie depuis plus d’un an et dont le contrat de travail continue d’être suspendu

**Questions/Réponses avec la salle**

### L’obligation d’information de l’employeur lors de la reprise du travail

Quelles informations l’employeur devra-t-il donner au salarié qui rentre d’arrêt maladie ? Dans quels délais ?

**Questions/Réponses avec la salle**

## Le point sur les actions de justice possibles

Les salariés en poste ont-ils un délai pour agir ? L'entreprise doit-elle se saisir de la question pour éviter les contentieux ? Les anciens salariés peuvent-ils agir en rappel de congés payés ? Les précisions sur la législation applicable aux pourvois en cours (arrêt du 2 octobre 2024). Un syndicat peut-il agir en reconnaissance des droits ?

### Questions/Réponses avec la salle

## Quelle gestion RH en pratique ?

Les congés payés acquis pendant un arrêt maladie peuvent-ils être posés dès le retour en entreprise ? Si le salarié malade ne revient pas en entreprise, ses jours de congés sont-ils monnayables ? Quid des contrats temporaires et des salariés qui ont quitté l'entreprise ? Quid des autres dispositifs comme RTT, forfaits jours, en cas d'arrêt maladie ?

Que se passe-t-il si le salarié refuse de poser ses congés payés à son retour en entreprise ?

Quels impacts sur la paye ?

### Questions/Réponses avec la salle

## Etude de cas pratiques...et pourquoi pas les vôtres ?

*Cas pratiques :*

[VOS CAS PARTICULIERS > Réponses de nos experts](#)

La matinée est animée par, **Aude COURMONT**  
Rédactrice en chef de Liaisons sociales quotidien

### Avec l'intervention de :

**Grégory CHASTAGNOL**, Avocat associé, FACTORHY Avocats ; **Damien CHENU** Maître de conférences à l'Université d'Orléans. Avocat chez Barthélémy Avocats ;

### **Vous êtes concernés :**

- Directeurs et responsables RH
- Responsable paye
- Directeurs juridiques, Juristes d'entreprise
- Dirigeants, Chefs d'entreprise ou d'établissements
- Experts-comptables
- Avocats
- Représentants du personnel

### **Objectifs :**

- Décrypter les dernières précisions sur la règle d'acquisition de congés payés
- Rattacher cette analyse à vos pratiques RH
- Appréhender les nouveautés en matière d'obligations pour l'employeur

### **PRE REQUIS :**

Disposer d'une connaissance juridique générale en droit social