



# Urlaubsansprüche während krankheitsbedingter Abwesenheit in Frankreich

Neue Regelungen aufgrund des Gesetzes vom 23. April 2024

*30. April 2024*

# Bestimmungen des Gesetzes vom 23. April 2024, n°2024-364



Regelungen  
für den  
Erwerb von  
bezahltem  
Urlaub

Anzahl der  
erworbenen  
Urlaubstage

Zeitraum für  
die  
Übertragung  
von  
bezahltem  
Urlaub

Informations-  
pflichten des  
Arbeitgebers



# Regelungen für den Erwerb von bezahltem Urlaub

Bezahlter Urlaub wird während folgender Zeiträume erworben, die tatsächlicher Arbeitszeit gleichgestellt werden:

- Abwesenheiten aufgrund von nicht berufsbedingten Unfällen oder Krankheiten;
- Abwesenheiten aufgrund von berufsbedingten Unfällen oder Krankheiten, auch wenn sie 12 Monate überschreiten (vor Inkrafttreten des Gesetzes war eine zeitliche Begrenzung von 12 Monaten vorgesehen).



# Anzahl der erworbenen Urlaubstage

Während der krankheitsbedingten Abwesenheit können folgende Urlaubstage erworben werden:

- 2 Werktage pro Monat bis zu einer Höchstgrenze von 24 Werktagen pro Referenzzeitraum (folglich 4 Wochen) bei Abwesenheiten aufgrund von nicht berufsbedingten Unfällen oder Krankheiten;
- 2,5 Werktage pro Monat bis zu einer Höchstgrenze von 30 Werktagen pro Referenzzeitraum (folglich 5 Wochen) bei Abwesenheiten aufgrund von berufsbedingten Unfällen oder Krankheiten.



# Übertragung von bezahltem Urlaub

Arbeitnehmer, die aufgrund von Krankheit oder Unfall (beruflich oder nicht beruflich bedingt) ihren bezahlten Urlaub während des Urlaubszeitraums nicht nehmen konnten, verfügen über einen Zeitraum von 15 Monaten, um ihren Urlaub zu nehmen. Ein längerer Zeitraum kann durch die Betriebsvereinbarung oder den Tarifvertrag festgelegt werden. Nach Ablauf dieses Zeitraums verfällt der bezahlte Urlaub.

## Beginn der Frist:

- an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer nach der Wiederaufnahme der Arbeit vom Arbeitgeber über seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub informiert wird (siehe unten Informationspflicht des Arbeitgebers) ;

*Beispiel : Krankschreibung des Arbeitnehmers vom 1. Juni 2023 bis zum 12. Juli 2023 mit Wiederaufnahme der Arbeit am 13. Juli 2023 und Information über Urlaubstage am 24. Juli 2023 => Frist bis zum 24. Oktober 2024, um den Urlaub zu nehmen.*

- ausnahmsweise gilt: Wenn der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums, für den der Urlaub erworben wurde, seit mindestens einem Jahr arbeitsunfähig ist, beginnt die Frist mit dem Ende dieses Bezugszeitraums.

*Beispiel : Krankschreibung vom 1. Juni 2023 bis zum 30. November 2024 : Der Beginn der 15-Monats-Frist ist der 31. Mai 2024 (Ende des Bezugszeitraums für den Erwerb von bezahltem Urlaub). Die 15-Monats-Frist wird ab der Wiederaufnahme der Arbeit am 30. November 2024 bis zu dem Zeitpunkt ausgesetzt, an dem der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer über seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub informiert. Information am 3. Dezember 2024 => Frist bis zum 3. September 2025, um den erworbenen Urlaub zu nehmen.*



# Informationspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jeden Arbeitnehmer bei Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankschreibung über seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub zu informieren.

Wann ?

Innerhalb eines Monats nach Wiederaufnahme der Arbeit.

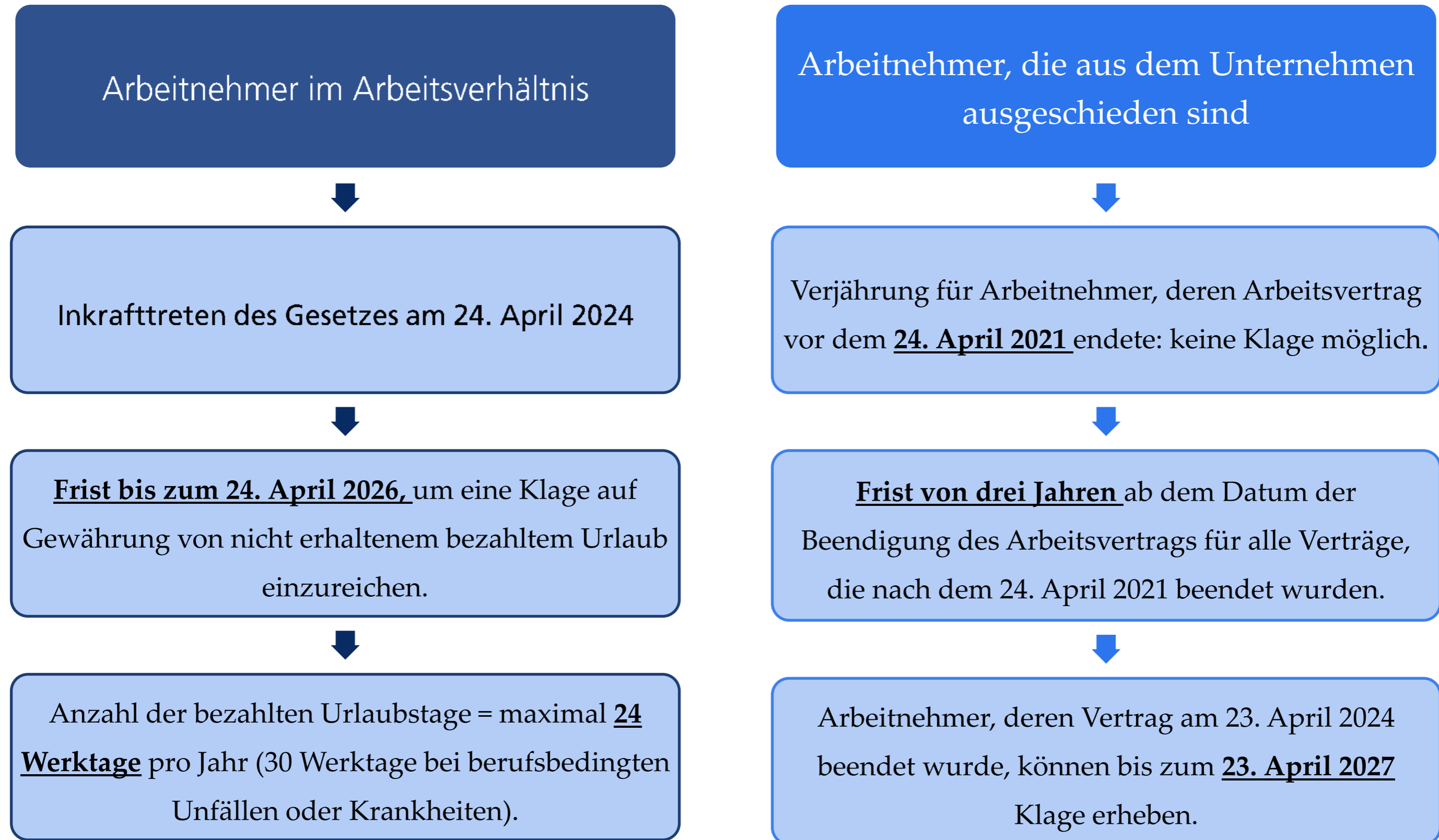
Welche  
Informationen  
?

- Anzahl der erworbenen Urlaubstage;
- Datum, bis zu dem die Urlaubstage genommen werden können.

Wie ?

Die Information muss das Datum des Erhalts der Information bestätigen, da dies den Beginn der oben genannten Frist von 15 Monaten darstellt. Die Information kann über den Gehaltszettel übermittelt werden.

# Verfahrenskalender\*



\* Die Bestimmungen des neuen Gesetzes gelten rückwirkend für den Zeitraum vom 1. Dezember 2009 bis zum 24. April 2024.

## Ihre Ansprechpartner

---

### PARTNER

---



**Dr. Aymeric Le Goff**  
alegoff@bmhavocats.com

---

### ASSOCIATES

---



**Almut Weise**  
aweise@bmhavocats.com

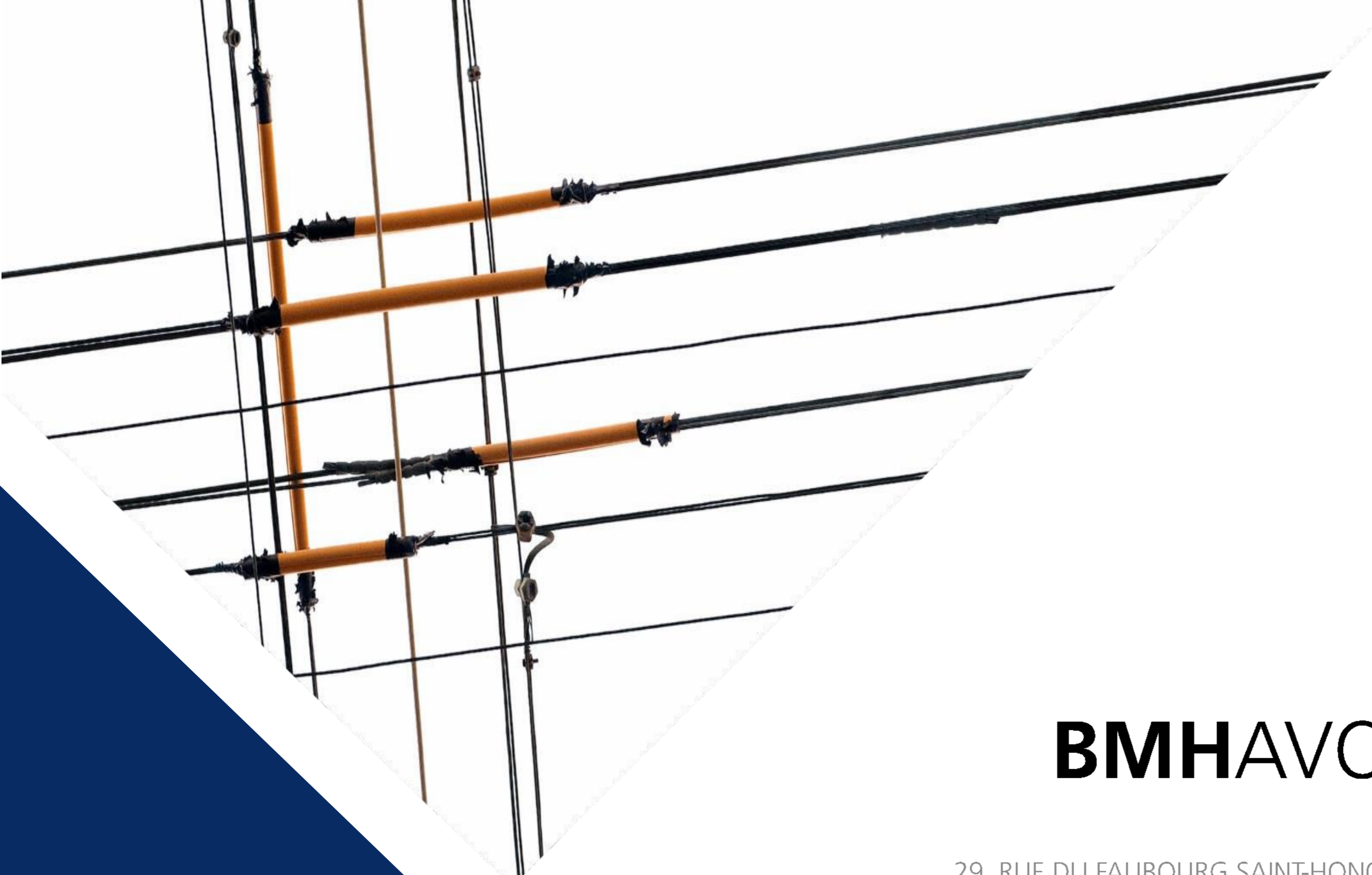


**Barbara Holl**  
bholl@bmhavocats.com



**Leonie Fritz**  
lfritz@bmhavocats.com





# BMHAVOCATS

29, RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORÉ  
75008 PARIS

TEL: + 33 1 42 66 63 19 / FAX: + 33 1 42 66 64 81  
[bmh@bmhavocats.com](mailto:bmh@bmhavocats.com)

[www.bmhavocats.com](http://www.bmhavocats.com)