

# BOOK RH – Congés payés

## *L'évolution du droit des congés payés*



**Pour comprendre et mettre en œuvre  
les nouvelles règles des congés payés**

**Mise à jour (7<sup>ème</sup> version)  
Après la publication de la loi**

Guide conçu et réalisé par

  
**BARTHÉLÉMY**  
AVOCATS  
Progresser ensemble

# Pourquoi ce book ?

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a marqué un tournant important en jugeant que certaines dispositions du code du travail en matière d'acquisition des congés payés (CP) étaient contraires au droit de l'Union européenne (UE).

La loi n° 2024-364 du 22 avril portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE (DDADUE) a mis en conformité notre droit à congés payés. Ce book vise à éclairer le contexte, les enjeux et les nouvelles règles applicables, offrant aux DRH et juristes les clés pour comprendre et anticiper les impacts de ces évolutions.

## SOMMAIRE

●	Comprendre le contexte
●	Amendements et sous-amendements
●	Les règles d'acquisition des congés payés
●	Les règles d'équivalences et de l'arrondi ( <i>jours ouvrables / ouvrés</i> )
●	Les règles du report des CP : Points de vigilance
●	Les règles du report des CP : Mémo de synthèse
●	Exemple : Report des CP acquis avant la maladie
●	Exemples : Report des CP pendant la maladie ( <i>moins d'un an</i> )
●	Exemple : Report des CP pendant la maladie ( <i>au moins un an</i> )
●	Q/R : les 14 questions les plus fréquentes
●	Forclusion et prescription : Rappel des dates clés
●	Forclusion et prescription : Salarié en poste
●	Forclusion et prescription : Ancien salarié
●	Synthèse des nouvelles dispositions légales

### Attention

Les règles et interprétations présentées dans ce book sont purement informatives et ne constituent pas une consultation juridique. Les infographies n'ont pas vocation à remplacer un conseil personnalisé.

Les informations et exemples donnés , en particulier, concernant les régimes de report sont susceptibles d'évoluer, notamment en fonction des précisions qui pourraient être apportées à l'avenir.

**Il convient également de tenir compte des dispositions conventionnelles éventuellement applicables à votre entreprise en matière de congés payés.**

## Les 4 étapes clés de la réforme

13 septembre 2023



Cour de Cassation

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou accident du travail acquièrent des congés payés.

La prescription du droit à congés payés court à compter de l'information du salarié, par l'employeur, de la possibilité d'exercer son droit à CP

9 novembre 2023



CJUE

Le report des congés payés peut être limité.

Un équilibre doit être trouvé entre la protection des droits des salariés et ceux de l'employeur.

8 février 2024



Conseil Constitutionnel

Les dispositions du code du travail relatives à l'acquisition des droits à CP est conforme aux principes constitutionnels :

- du droit au repos
- d'égalité de traitement

13 mars 2024



Conseil d'Etat

Rend un avis sur 7 questions qui lui ont été posées au sujet du projet d'amendement du Gouvernement

23 avril 2024



Journal officiel

La loi a été publiée le 23 avril au JO, elle est **entrée en vigueur le 24 avril**.

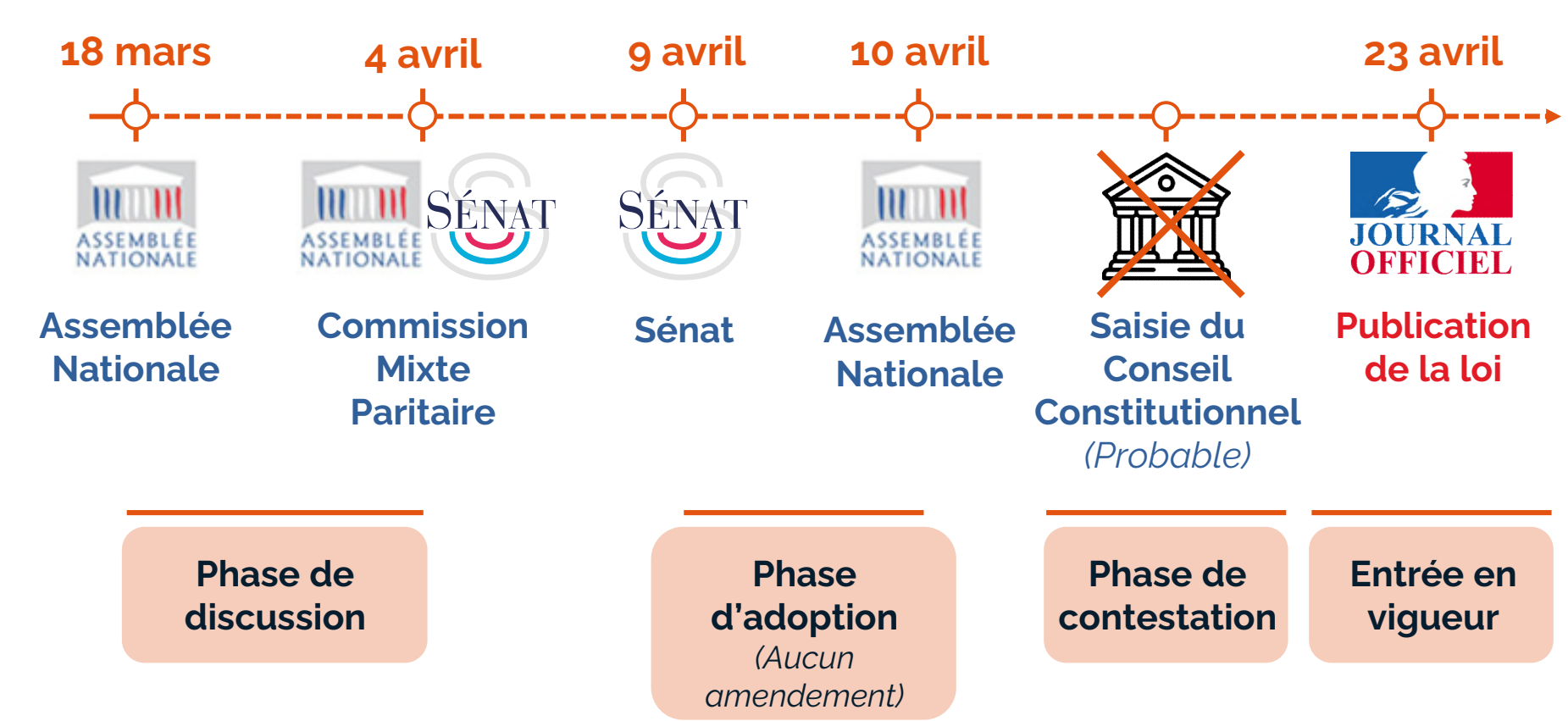




Rétrospectives des propositions parlementaires soutenues

Numéro du texte	Présenté par le groupe	Propositions	
N°44	Renaissance	<ul style="list-style-type: none"><li>Règles d'acquisition des CP : Maladie = 4 semaines AT – MP = 5 semaines</li><li>Délai de forclusion : 2 ans</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obligation d'information de l'employeur sur les droits à CP</li><li>Durée du report des CP : 15 mois</li></ul>
N°87	LFI - NUPES	<ul style="list-style-type: none"><li>Aligner les règles d'acquisition des CP à toutes les situations d'arrêt de travail : 5 semaines de CP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmenter la durée du report à 36 mois</li></ul>
N°88		<ul style="list-style-type: none"><li>Porter le délai de forclusion à 3 ans</li></ul>	
N°84	LFI - NUPES	Aligner le régime d'acquisition des CP à toutes les situations d'arrêt de travail = 5 semaines de CP	
N°83			
N°90	Gauche démocrate et républicaine - NUPES		
N°93	Ecologiste - NUPES		
N°85	LFI - NUPES	Porter le délai de forclusion à 3 ans	
N°86	LFI - NUPES	Augmenter la durée du report à 36 mois	
N°89	LFI - NUPES	Instaurer une 6ème semaine de CP	
N°91	Gauche démocrate et républicaine - NUPES	Permettre à un accord d'entreprise ou de branche de déroger de à la durée d'acquisition des CP au-delà de 4 semaines	

Seul l'amendement n° 44 a été adopté


Calendrier du processus législatif




Quelle est la durée minimale du congé payé annuel ?	1 <sup>ère</sup> année d'absence		2 <sup>ème</sup> année d'absence et au-delà
	AT-MP	Maladie	AT-MP et Maladie
 <b>Code du travail</b> (Ancienne version)	30 jours	0 jour	0 jour
 <b>Droit européen ou International</b> <ul style="list-style-type: none"><li><i>Directive 2003/88/CE</i><ul style="list-style-type: none"><li>« temps de travail » (Art. 7)</li></ul></li><li><i>Convention n° 132 de l'OIT</i> (Art. 3) <i>*Non ratifiée par la France</i></li><li><i>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels</i></li><li><i>Charte sociale européenne revisitée</i> (Art. 2)</li></ul>			
	24 jours	24 jours	24 jours
	21 jours	21 jours	21 jours
	Aucune indication	Aucune indication	Aucune indication
	24 jours	24 jours	24 jours



Un tel traitement est-il discriminatoire d'un point de vue juridique ?



- Les salariés en arrêt pour motif professionnel sont dans une **situation différente** des salariés en arrêt pour motif non-professionnel.
- Cette différence est en rapport avec l'objet de la loi (compenser une perte de droit résultat de l'exécution du contrat de travail).
- Le législateur doit s'assurer que les salariés absents pour cause de maladie non professionnelle bénéficient **d'au moins quatre semaines de congés annuels**.
- Toutefois il peut instituer un **mécanisme d'acquisition des CP différent** entre ces salariés et ceux qui travaillent ou dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'AT ou MP.



- L'article 7 de la directive 2003/88/CE ne fait pas obstacle à une disposition nationale prévoyant, **selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie**, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines.  
(CJUE, Arrêt Dominguez, 24 janvier 2012)
- L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail **n'a pas pour objet de prohiber**, s'agissant de la détermination des droits à congé annuel payé, **les différences de traitement à raison de l'état de santé du travailleur**.
- L'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux **n'a également aucune incidence sur ce point**.

Absence de discrimination d'un point de vue juridique

### Les règles d'équivalence

(lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période de référence)

L. 3141-4 du C. Trav.

#### Principe

**Le mois** Les congés payés sont acquis par mois de travail effectif.

#### Equivalence

OU

#### Equivalence

### Les périodes de 4 semaines

Un mois de travail effectif = une période de 4 semaines

**Exemple :** Un salarié absent 4 semaines sur l'année bénéficie quand même de 30 jours ouvrables de congés payés

- $52 - 4 = 48$  semaines, ce qui équivaut à 12 groupes de 4 semaines travaillées
- $12 \times 2,5$  jours de congés payés = 30 jours ouvrables

### Les périodes de 24 jours de travail

Un mois de travail effectif = une période de 24 jours de travail

**A noter :** Si l'horaire hebdomadaire de travail n'est pas réparti sur 6 jours, il est possible de retenir :

- 22 jours lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours
- 20 jours lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours

**La règle la plus favorable est appliquée au salarié**

**Règle de l'arrondi** - Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé payé calculé n'est pas un nombre entier, il est porté au **nombre entier immédiatement supérieur**.

L. 3141-7 du C. Trav.

**Exemple :** En fin de période d'acquisition, la vérification des droits d'un salarié conduit, en application de la règle des équivalences, à lui attribuer 27,5 jours ouvrables de congés payés. L'application de la règle de l'arrondi aboutira, en réalité, à lui octroyer 28 jours.

### Décompte en jours ouvrables

A la fin de la période d'acquisition, il convient de vérifier les droits du salarié selon les périodes effectivement travaillées et celles assimilées.

Pour cela, il convient d'appliquer :

- La règle des équivalences,
- La règle de l'arrondi, si nécessaire.

Nombre de mois de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 mois d'absence	30 jours ouvrables
2 à 3 mois d'absence	29 jours ouvrables
4 à 5 mois d'absence	28 jours ouvrables
6 à 7 mois d'absence	27 jours ouvrables
8 à 9 mois d'absence	26 jours ouvrables
10 à 11 mois d'absence	25 jours ouvrables
12 mois d'absence	24 jours ouvrables

### Décompte en jours ouvrables

Nombre de semaines de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 à 27 semaines d'absence	30 jours ouvrables
28 à 35 semaines d'absence	29 jours ouvrables
36 à 43 semaines d'absence	28 jours ouvrables
44 à 48 semaines d'absence	27 jours ouvrables
49 à 50 semaines d'absence	26 jours ouvrables
51 semaines d'absence	25 jours ouvrables
52 semaines d'absence	24 jours ouvrables

**A noter :** Certaines méthodes de calcul se basent sur des groupes entiers de 4 semaines.

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 4 semaines compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation.

**Par exemple :** si le salarié est malade pendant 15 semaines, il est comptabilisé 3,75 groupes de 4 semaines, ce qui conduit à l'attribution de 7,5 jours ouvrables de CP. Si nous avons retenu des groupes entiers, seulement 6 jours de CP auraient été accordés (*3 groupes entiers x 2 jours*).

***Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil***



### Décompte en jours ouvrables

*Hypothèse d'un salarié travaillant 6 jours par semaine*

Nombre de jours de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
0 à 172 jours d'absence	30 jours ouvrables
173 à 220 jours d'absence	29 jours ouvrables
221 à 268 jours d'absence	28 jours ouvrables
269 à 294 jours d'absence	27 jours ouvrables
295 à 304 jours d'absence	26 jours ouvrables
304 à 312 jours d'absence	25 jours ouvrables
313 jours d'absence	24 jours ouvrables

**A noter :** Certaines méthodes de calculs se basent sur des groupes entiers de 24 jours ouvrables de travail. Dans cet exemple, partons du postulat qu'il y a 313 jours ouvrables sur l'année (365 – 52 dimanches)

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 24 jours compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation.

***Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil***

### Décompte en jours ouvrés

A la fin de la période d'acquisition, il convient de vérifier les droits du salarié selon les périodes effectivement travaillées et celles assimilées.

Nombre de mois de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 mois d'absence	25 jours ouvrés
2 à 3 mois d'absence	24,17 jours ouvrés
4 à 5 mois d'absence	23,33 jours ouvrés
6 à 7 mois d'absence	22,5 jours ouvrés
8 à 9 mois d'absence	21,67 jours ouvrés
10 à 11 mois d'absence	20,83 jours ouvrés
12 mois d'absence	20 jours ouvrés

### Décompte en jours ouvrés

*Hypothèse d'un salarié travaillant 5 jours par semaine*

Nombre de semaines de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 à 27 semaines d'absence	25 jours ouvrés
28 à 35 semaines d'absence	24,17 jours ouvrés
36 à 43 semaines d'absence	23,33 jours ouvrés
44 à 48 semaines d'absence	22,5 jours ouvrés
49 à 50 semaines d'absence	21,66 jours ouvrés
51 semaines d'absence	20,83 jours ouvrés
52 semaines d'absence	20 jours ouvrés

**A noter :** Certaines méthodes de calcul se basent sur des groupes entiers de 4 semaines.

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 4 semaines compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation

**Par exemple :** si le salarié est malade pendant 15 semaines, il est comptabilisé 3,75 groupes de 4 semaines, ce qui conduit à l'attribution de 6,25 jours ouvrés de CP. Si nous avons retenu des groupes entiers, seulement 5 jours de CP auraient été accordés (*3 groupes entiers x 1,666 jours*).

***Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil***

### Décompte en jours ouvrés

*Hypothèse d'un salarié travaillant 5 jours par semaine*

Nombre de jours de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
0 à 144 jours d'absence	25 jours ouvrés
145 à 184 jours d'absence	24,17 jours ouvrés
185 à 225 jours d'absence	23,33 jours ouvrés
226 à 244 jours d'absence	22,5 jours ouvrés
245 à 252 jours d'absence	21,66 jours ouvrés
253 à 260 jours d'absence	20,83 jours ouvrés
261 jours d'absence	20 jours ouvrés

**A noter :** Certaines méthodes de calculs se basent sur des groupes entiers de 20 jours ouvrés de travail. Dans cet exemple, partons du postulat qu'il y a 261 jours ouvrés sur l'année ( $365 \text{ j} - 104 \text{ j (wk)}$ ).

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 20 jours compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation

***Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil***



### IMPORTANT

La règle concernant le report des congés payés (CP) soulève des difficultés d'application sur deux aspects spécifiques :

- D'une part, il est nécessaire de déterminer si cette règle s'applique à tous les congés payés, lorsque survient une période de maladie, ou si une distinction doit être faite en fonction de leur période d'acquisition et, par conséquent, de leur période de prise « normale ».
- D'autre part, la période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris, essentielle pour décider s'il est nécessaire de les reporter, n'est souvent ni clairement définie ni formalisée au sein de l'entreprise.

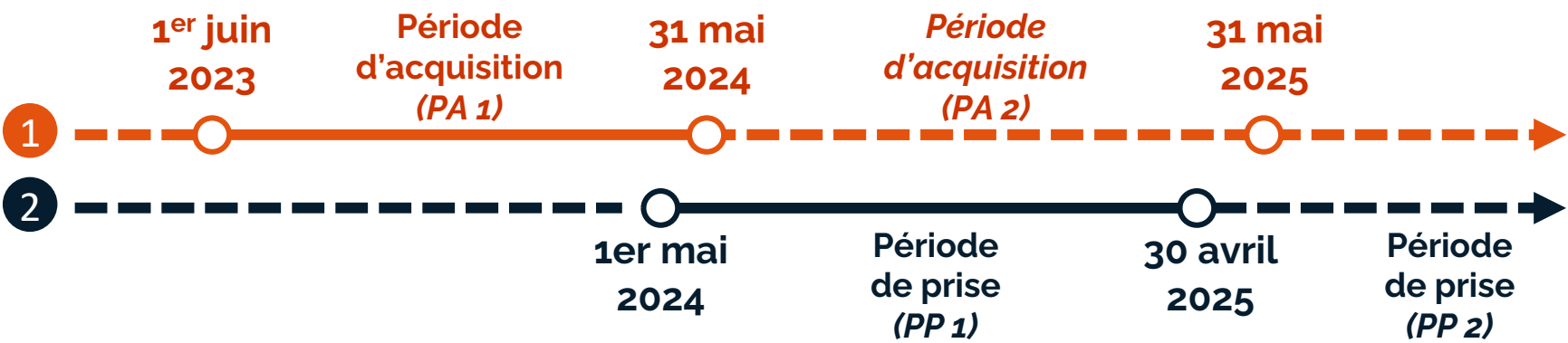
**A notre sens, la règle ne s'applique qu'aux CP dont la période de prise de référence est en cours. A défaut, cela pourrait limiter, dans certains cas, la période durant laquelle les CP en cours d'acquisition pourraient être pris** (cf. question n° 6 de la fiche Q/R)

**En conséquence, dans la plupart de nos exemples, nous considérerons que la période de prise des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril N+1.**

### Rappel des 2 périodes qui existent en matière de CP

#### 1 La période d'acquisition (PA)

#### 2 La période de prise (PP)



#### 1<sup>er</sup> exemple

Les CP acquis sur la période (PA 1)	du 1 <sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024	peuvent être « normalement » pris sur la période (PP 1)	du 1 <sup>er</sup> mai 2024 Au 30 avril 2025
-------------------------------------	---	---	--

#### 2<sup>nd</sup> exemple

Les CP acquis sur la période (PA 2)	du 1 <sup>er</sup> juin 2024 au 31 mai 2025	peuvent être « normalement » pris sur la période (PP 2)	du 1 <sup>er</sup> mai 2025 Au 30 avril 2026
-------------------------------------	---	---	--

### Rappel des 2 règles applicables au report des CP

#### Arrêt de travail de courte durée

**Règles** - Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre **au cours de la période de prise de congés** tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de **quinze mois** afin de pouvoir les utiliser.

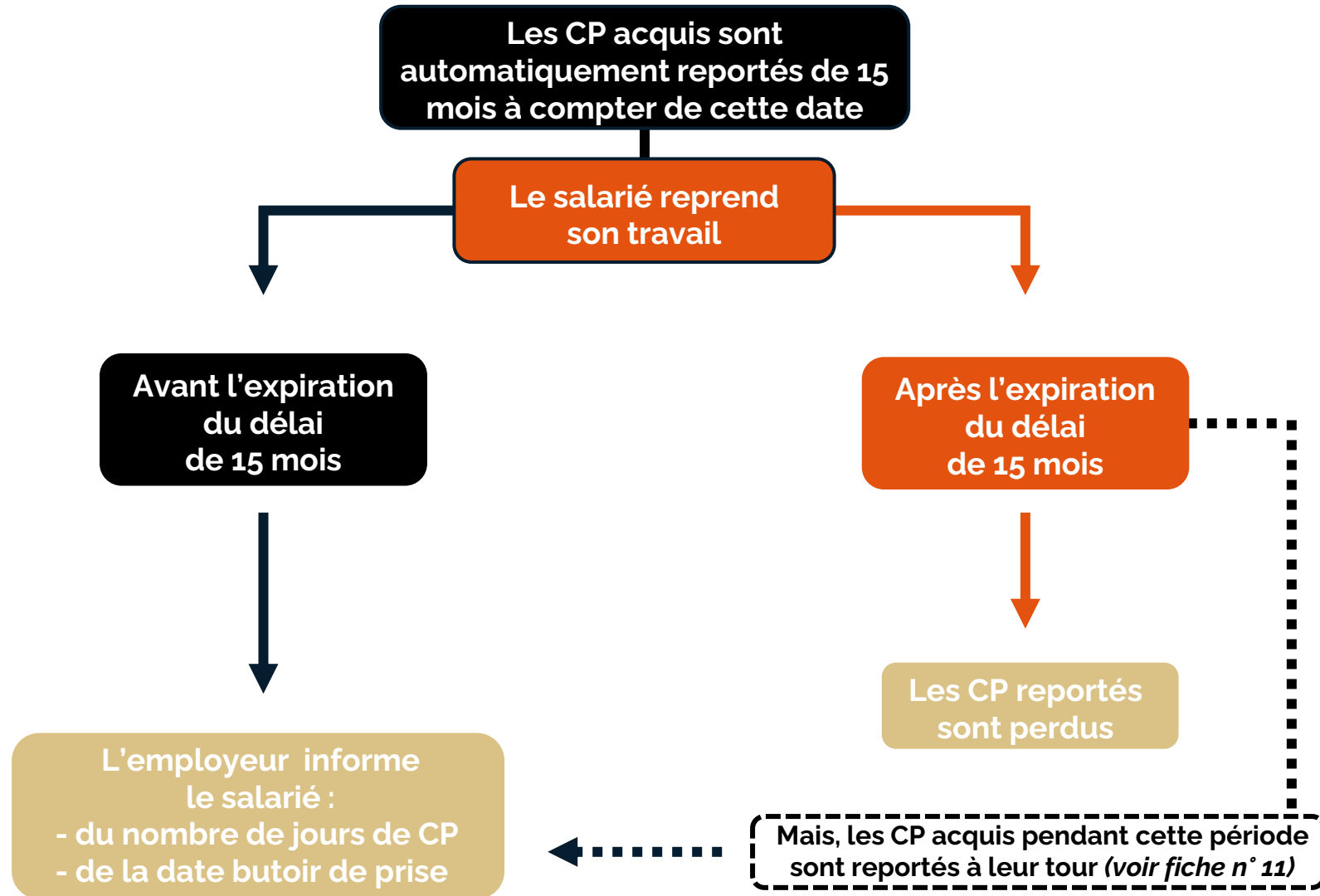
Cette période débute dès que le salarié, ayant repris le travail, reçoit de son employeur les informations nécessaires concernant ses congés et la date de report.

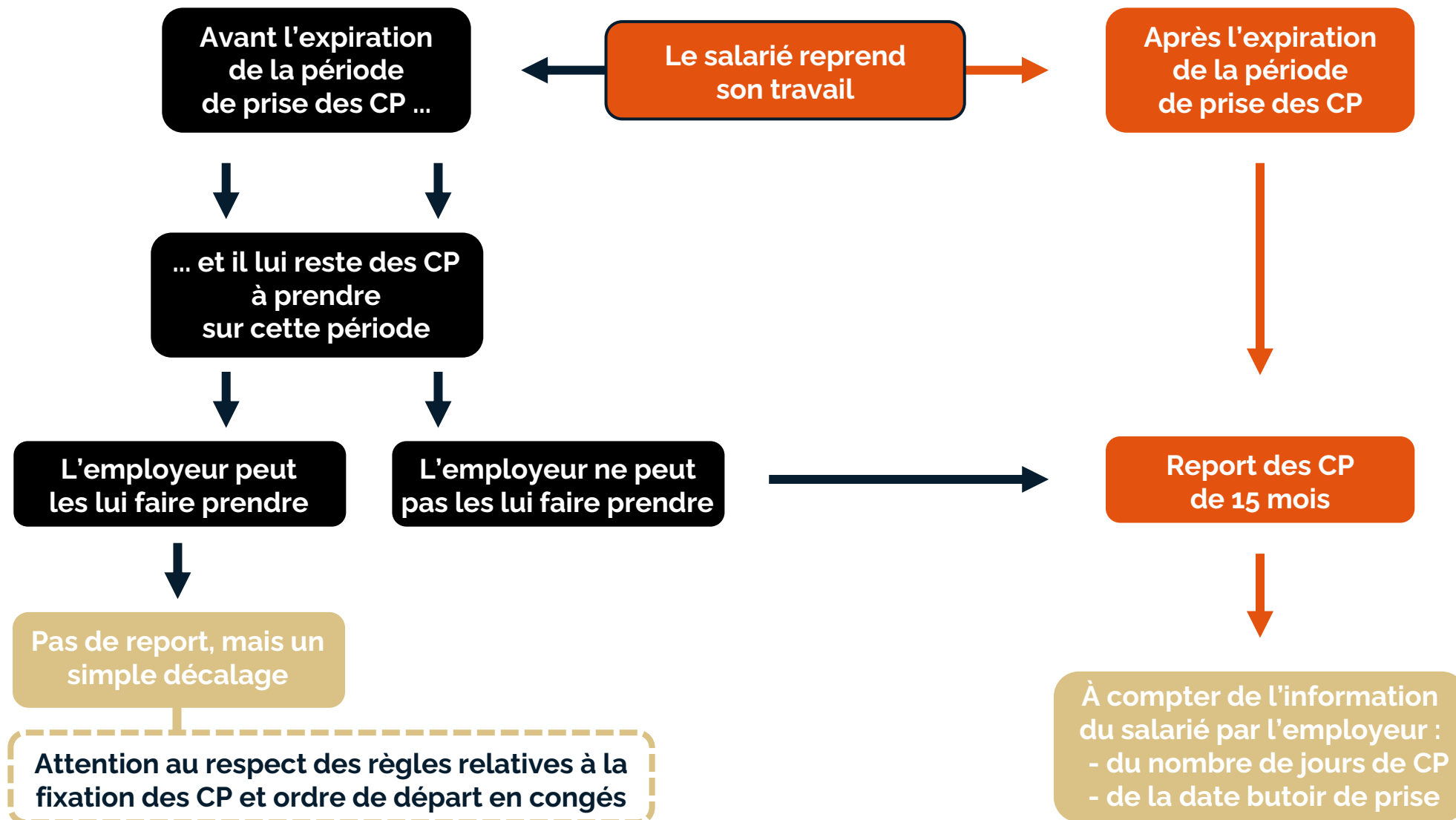
#### Arrêt de travail de longue durée

**Règles** - Le principe du report est maintenu. Toutefois, celui-ci débute à **la date à laquelle s'achève la période de référence** au titre de laquelle les **congés payés ont été acquis**, si, à **cette date, le contrat de travail est suspendu**, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins 1 an.

### Hypothèse 1

Le salarié est absent depuis au moins un an à l'expiration de la période d'acquisition des CP





# L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP acquis avant la maladie

Juin 2024

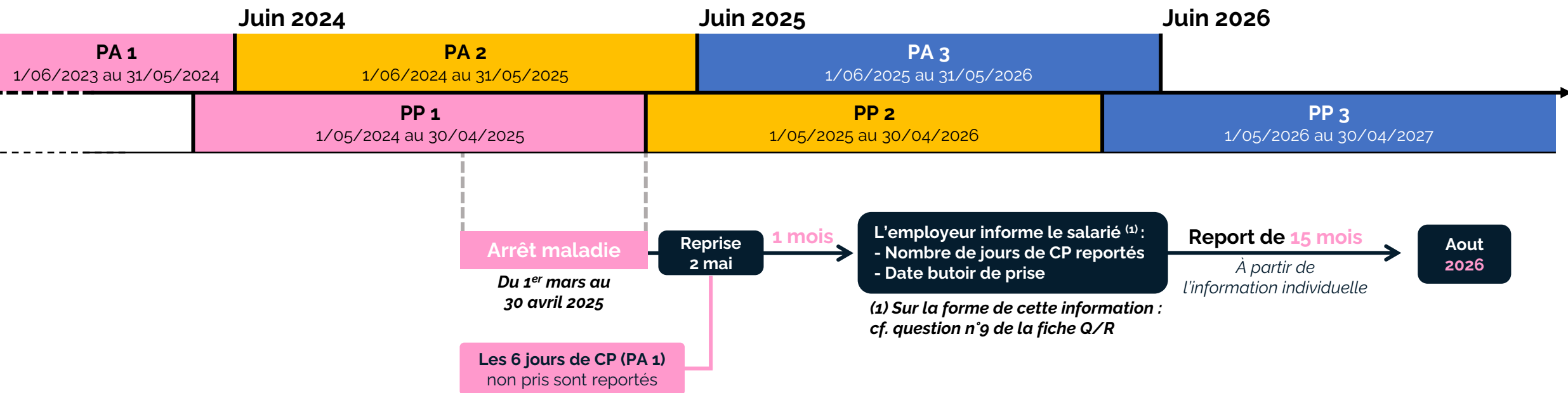
15

## Hypothèse

Avant son arrêt maladie, un salarié dispose de 6 jours de CP acquis en PA 1 à prendre jusqu'au 30/04

PA = période d'acquisition (1<sup>er</sup> juin – 31 mai N+1)

PP = période de prise (1<sup>er</sup> mai N+1 – 30 avril N+2)



## Préconisations

- 1- Il convient de formaliser la « période de prise » des congés payés dans l'entreprise. Elle doit être fixée et communiquée (Consultation du CSE, le cas échéant)
- 2- Une attention particulière doit être accordée au respect du délai d'un mois
- 3- Les CP reportés ne peuvent être posés que sur une période de prise des CP. Attention donc si celle-ci est inférieure à un an et/ou fractionnée sur l'année



# L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

Juin 2024

16

Hypothèse

Un salarié est malade, moins d'un an, sur différentes périodes.

PA = période d'acquisition (1<sup>er</sup> juin – 31 mai N+1)

PP = période de prise (1<sup>er</sup> mai N+1 – 30 avril N+2)

Juin 2024

Juin 2025

Juin 2026

PA 1

1/06/2023 au 31/05/2024

PA 2

1/06/2024 au 31/05/2025

PA 3

1/06/2025 au 31/05/2026

PA 4

1/06/2026 au 31/05/2027

PP 1

1/05/2024 au 30/04/2025

PP 2

1/05/2025 au 30/04/2026

PP 3

1/05/2026 au 30/04/2027

PP 4

1/05/2027 au 30/04/2028

Arrêt maladie

Du 1<sup>er</sup> février au 28 février 2025

Reprise 1<sup>er</sup> mars

1 mois

L'employeur informe le salarié <sup>(1)</sup> :  
- Nombre de jours de CP reportés  
- Date butoir de prise

<sup>(1)</sup> Sur la forme de cette information  
cf. question n°9 de la fiche Q/R

Report de 15 mois  
À partir de  
l'information individuelle

Juin 2026

Les CP (PA 1) qui ne peuvent pas être pris avant le 30 avril 2025 sont reportés <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Pour plus de précision :  
cf. question n°6 de la fiche Q/R

Attention à la gestion des compteurs des CP reportés et ceux acquis sur la période de maladie. Par exemple, pour la période du 1<sup>er</sup> au 28 février 2025, le salarié a acquis 2 jours sur PA 2 qui seront à prendre sur PP 2. Ils sont crédités au compteur, mais ils ne sont pas reportés de 15 mois.

Arrêt maladie

Du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2025

Reprise 1<sup>er</sup> octobre

1 mois

Information par l'employeur

15 mois

Janvier 2027

Les CP (PA 2) qui ne peuvent pas être pris avant le 30 avril 2026 sont reportés

# L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

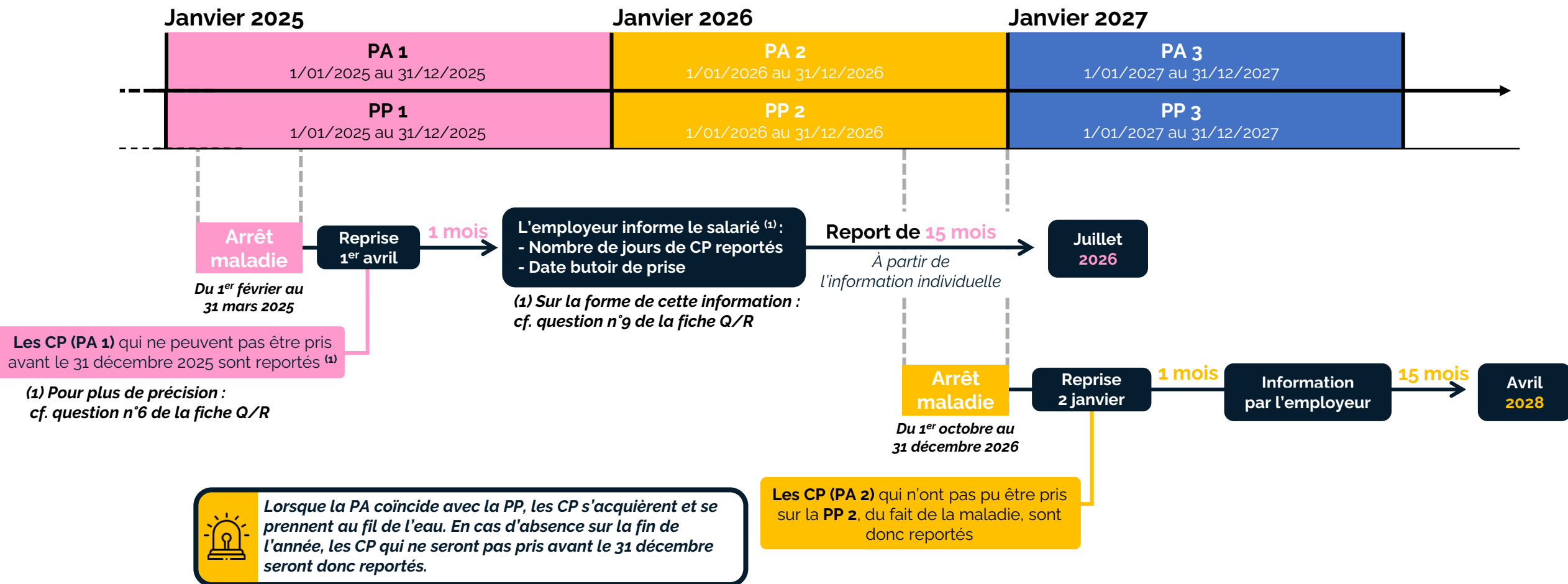
Juin 2024

17

Hypothèse

Un salarié est malade, moins d'un an, sur différentes périodes.

PA = période d'acquisition et PP = période de prise (1<sup>er</sup> janvier N – 30 décembre N)



# L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

Juin 2024

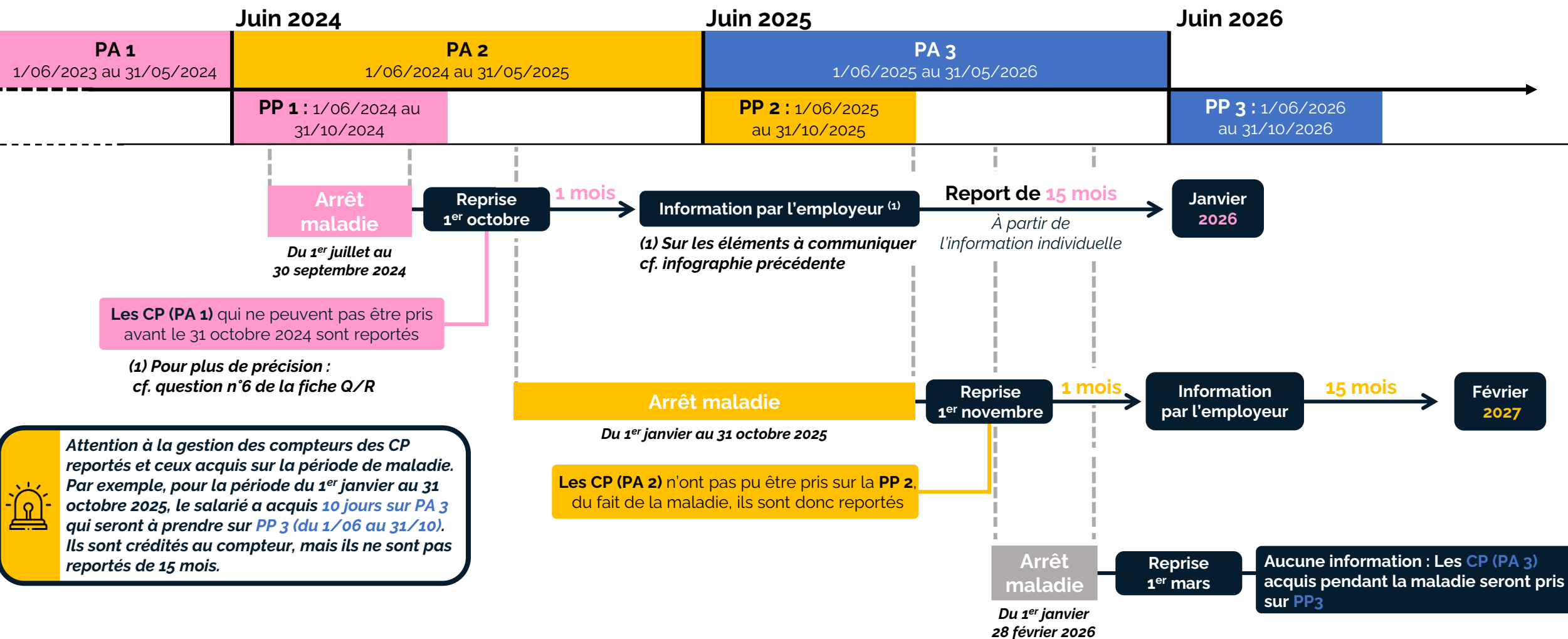
18

Hypothèse

Un salarié est malade, moins d'un an, sur différentes périodes.

PA = période d'acquisition (1<sup>er</sup> juin – 31 mai N+1)

PP = période de prise (1<sup>er</sup> juin N+1 – 31 octobre N+1)



# L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

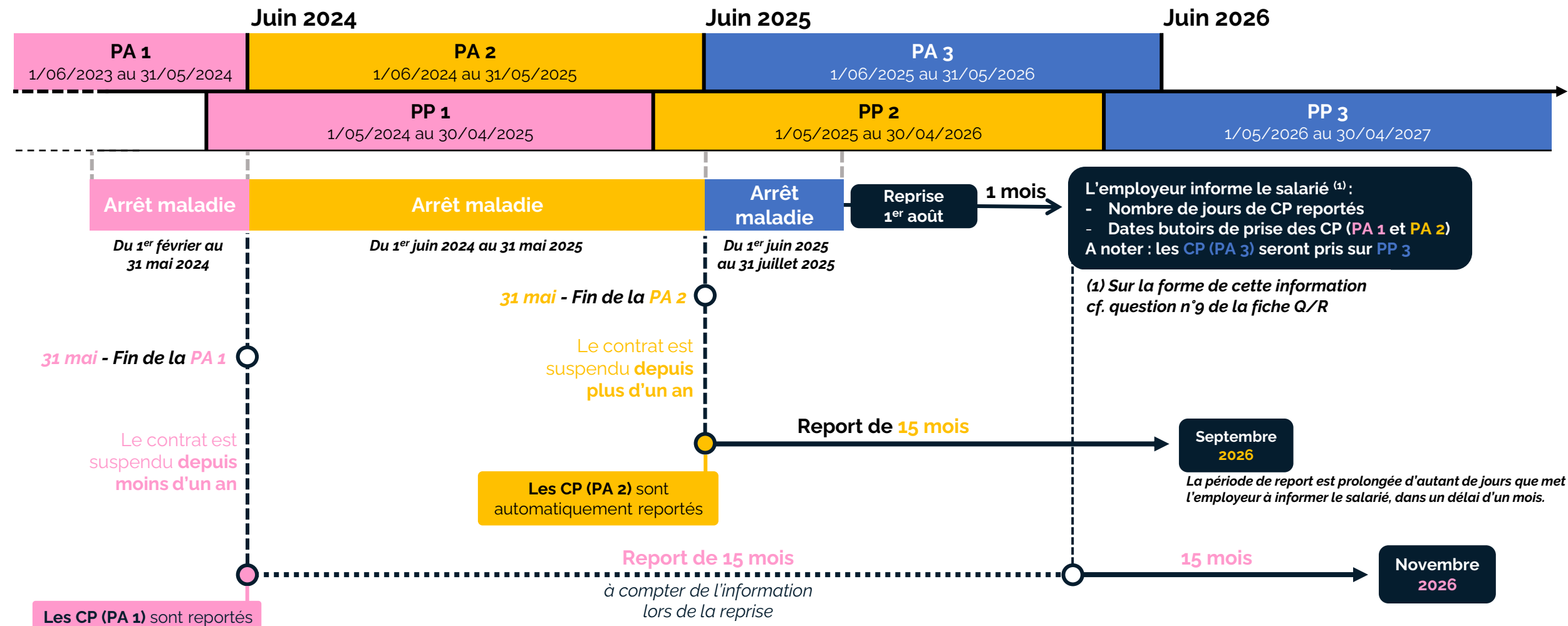
Juin 2024

19

## Hypothèse

Un salarié est malade, plus d'un an, du 1<sup>er</sup> février 2024 au 31 juillet 2025.

**Rappel – En cas de longue maladie, la loi prévoit que le report débute à la date à laquelle s'achève la période d'acquisition (PA) et non à la fin de la période de prise (PP) des congés payés, si, à la fin de la PA, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins 1 an.**







### 2 éléments

**Information** de  
l'employeur au retour des  
salariés sur :

- 1 Le nombre de jours  
de CP dont il dispose
- 2 La date butoir de prise

En principe, cette information doit avoir lieu après toute période de maladie ou accident.

Toutefois, il convient d'apprécier la portée de cette obligation dès lors que :  
- l'absence du salarié n'a aucune incidence sur ses droits à congés payés ;  
- les informations portées sur le bulletin de paie suffisent déjà.  
(cf. article sur le mécanisme des congés payés)

*A remettre au salarié après une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident*

Madame, Monsieur ....  
Adresse

**Lettre remise en main propre contre décharge**

A ..... , le .....

M.....,

En application de l'article L. 3141-19-3 du code du travail, nous vous informons de vos droits à congés payés ainsi que de la date à laquelle ils pourront être pris.

**1- Congés payés acquis et non pris :**

- .... jours à prendre, au plus tard, le .....
- .... jours à prendre, au plus tard, le .....
- .... jours à prendre, au plus tard, le .....

Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de congés payés, vous pouvez nous adresser vos souhaits de congés payés en utilisant les documents prévus à cet effet qui sont disponibles ..... (à préciser).

Nous vous informerons, en temps utile, des modalités de prises de vos congés payés.

*Note : En application des règles de report, il est possible qu'un certain nombre de congés payés soient reportés à des dates différentes.*  
*Attention, pour les arrêts « longue durée » (L. 3141-19-2 du C. Trav.), si la période de report n'a pas expiré au moment de la reprise du salarié, elle est suspendue jusqu'à la remise de ce courrier. Autrement dit, la période de report est décalée.*

**2- Congés payés en cours d'acquisition :**

- .... jours acquis sur la période du ..... au ...

Ces congés payés seront pris sur la prochaine période de prise, soit du .... au ....

Veuillez agréer, M....., nos salutations distinguées.

Pour le salarié

Pour l'entreprise

# L'évolution du droit à congés payés

Q/R : Les 14 questions que vous vous posez le plus souvent

Juin 2024

21



**Important** – Les réponses apportées à ces questions ne constituent pas un avis ou une consultation juridique. Il s'agit d'éléments de réflexion appliqués à la loi.

## 1. Un salarié est absent, pour cause de maladie, 2 semaines sur un mois : quel nombre de CP dois-je créditer à son compteur ?

En principe, un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif. Dès lors, si un salarié n'a pas travaillé tout le mois, il est possible :

- de créditer son compteur de 2 jours.
- de réaliser une stricte proratisation, mois par mois, selon les différentes périodes d'absences et de travail effectuées.

Dans tous les cas, en fin de période, il conviendra de vérifier si le salarié a acquis le bon nombre de congés payés, en fonction de la règle des équivalences, pour opérer, le cas échéant, une régularisation

## 2. La limitation à 24 jours ouvrables de CP par an pour les périodes de maladie non-professionnelle est-elle applicable si le salarié est absent qu'une partie de l'année ?

Imaginons qu'un salarié travaille 6 mois ( $6 \times 2,5 = 15$  jours de CP), puis s'absente 6 mois, en raison d'une maladie non-professionnelle ( $6 \times 2 = 12$  jours de CP).

Faut-il additionner les deux compteurs ( $12 + 15$ ) ou plafonner l'acquisition des CP à 24 jours ?

Le paragraphe 2 du II de l'article 37 de la loi prévoit que :

*"Toutefois, pour la même période [depuis le 1er décembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi], les congés supplémentaires acquis par application des dispositions législatives mentionnées à l'alinéa précédent ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de **vingt-quatre jours ouvrables de congés, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période**, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi."*

Cette règle / cette limitation ne concerne que les situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi.

Dit autrement, si maintenant, un salarié travaille 6 mois et tombe malade 6 mois, il aura droit à 27 jours ouvrables de congés payés.

## 3. En cas d'arrêt de travail suite à un accident de trajet, le salarié a-t-il droit à 2 jours ou 2,5 jours de CP ?

En juillet 2021, la Cour de cassation a considéré que l'absence pour cause d'accident de trajet devait être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail. Toutefois, compte tenu des dispositions de l'article L. 3141-5, alinéa 7, cette position pourrait évoluer. Dans ce cas, le salarié pourrait bénéficier d'un droit à 2 jours de congés payés.

## 4. Les nouvelles règles d'acquisition s'appliquent-elles aux congés pour anciennetés, RTT ou jours non-travaillés (forfait jours) ?

Ces règles définissent les mécanismes d'acquisition des congés payés en cas, notamment, de maladie ou d'accident. En revanche, elles ne modifient pas celles applicables aux différents modes d'organisation du travail. Pour ces autres jours de repos, il convient toutefois d'être vigilant quant à la rédaction des dispositions conventionnelles qui les mettent en place et qui pourraient, dans certains cas, avoir des incidences sur le système d'acquisition de ces jours.

## 5- Concernant le report, que faut-il entendre par « période de prise des congés payés » ?

Le code du travail prévoit que les congés peuvent être pris dès l'embauche. Bien souvent, dans les entreprises, la période de prise s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril N+1. Sur cette période d'un an, une partie du congé légal doit être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et 30 octobre.

Toutefois, une période de prise différente peut être fixée :

- soit, par accord collectif (*entreprise ou branche*)
- soit, en l'absence d'accord, par l'employeur après avis du CSE

Si dans l'entreprise la période de prise est différente et/ou fractionnée, il conviendra de vérifier si l'arrêt de travail coïncide avec celle-ci pour déterminer s'il y a lieu, ou non, d'appliquer un report.

**Important** – Les réponses apportées à ces questions ne constituent pas un avis ou une consultation juridique. Il s'agit d'éléments de réflexion appliqués au projet de loi en débat.

### 6. Concernant le report des CP, faut-il faire une distinction selon leurs dates d'acquisition ?

La loi ne modifie pas la règle selon laquelle la période de prise des congés correspondant à ceux acquis au cours d'une période spécifique à laquelle elle est liée.

A notre sens, seuls peuvent être reportés les congés payés de la période de prise concernée pour 2 raisons :

- d'une part, tant que la période de prise de référence des congés acquis n'est ni commencée, ni terminée, le salarié n'est pas « dans l'impossibilité [...] de les prendre au cours de la période de prise »
- d'autre part, elle permet d'utiliser pleinement la période de prise de référence. Par exemple, un salarié est malade en juillet 2025 dans une entreprise où la période d'acquisition s'étend du 1<sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2026 et la période de prise du 1<sup>er</sup> mai 2026 au 30 avril 2027. Si le report devait être appliqué à compter de l'information individuelle du salarié par l'employeur, lors de sa reprise au mois d'août 2025, le délai de 15 mois porterait la prise maximale de ces congés au mois de novembre 2026 alors qu'ils peuvent normalement être pris jusqu'au 30 avril 2027.

### 7. Dois-je reporter à nouveau des CP déjà reportés si une nouvelle période de maladie survient avant que ces congés n'aient été pris ?

Un tel mécanisme semblerait contraire à l'esprit de la loi et pourrait, dans certains cas, conduire à un report de CP sur des délais déraisonnablement longs. Cela milite pour identifier, avec précision, le nombre de CP reportés associés à leurs dates butoirs

### 8 – Si un salarié n'a pas pu prendre ses congés payés, en raison de la maladie ou d'un accident, et revient à son poste avant la fin de la période de prise des congés payés, l'employeur doit-il les reporter ?

Dans ce cas, deux situations sont à distinguer :

#### - **L'employeur peut faire prendre les congés payés avant la fin de la période.**

Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale d'informer le salarié. Il serait alors plus approprié de parler d'un "décalage" des CP plutôt que d'un "report".

D'un point de vue opérationnel, il faudra fixer et communiquer la nouvelle date de prise des congés payés en respectant les procédures de fixation prévues par la loi ou par vos dispositions conventionnelles (*consultation du CSE, respect des délais, etc.*).

#### - **L'employeur est dans l'impossibilité de faire prendre les CP avant la fin de la période, en raison, par exemple :**

- De l'activité / du fonctionnement de l'entreprise;
- Des plannings de congés déjà fixés;
- De la date à laquelle le salaire revient au travail.

A titre d'illustration, s'il reprend son poste au cours de la dernière semaine de la période de prise des congés payés, il pourrait être matériellement impossible de les lui faire prendre.

- ...

Dans ce cas, les congés payés restant à prendre devront être reportés de 15 mois. Une information individuelle devra être communiquée au salarié, par exemple via le bulletin de paie, conformément à l'article L. 3141-19-3 du Code du travail.

### 9. Comment informer le salarié du report de ses CP ?

La loi prévoit que l'information doit être faite « par tout moyen permettant de donner date certaine à leur réception », comme le bulletin de paie par exemple. Quel que soit le document retenu, le salarié doit être clairement informé du nombre de CP reportés et de leurs dates butoirs respectives.

**Attention** également au décalage de paie. Un salarié pourrait reprendre, en fin de mois, son poste après l'édition des bulletins de paie et la prochaine édition serait alors au-delà du délai d'un mois. Dans ce cas, une notification écrite, par exemple remise en main propre ou en LRAR, serait nécessaire.



**Important** – Les réponses apportées à ces questions ne constituent pas un avis ou une consultation juridique. Il s'agit d'éléments de réflexion appliqués au projet de loi en débat.

### 10- Faut-il informer le salarié même si la durée de son absence a été de courte durée ?

L'article L. 3141-19-3 du code du travail (obligation d'information) semble avoir une portée générale. En effet, il précise qu'au « *terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :*

1° *Le nombre de jours de congé dont il dispose ;*

2° *La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. » ;*

Toutefois, ce report de 15 mois est obligatoire uniquement pour les CP non pris dans les conditions visées aux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail.

Plus précisément, concernant les "arrêts de courte durée", la loi indique qu'il y a report de 15 mois uniquement lorsque le salarié "est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis".

Si cette condition n'est pas remplie, il n'y a pas de report au sens de la loi. Au mieux, une information pourrait donnée au salarié sur les dates auxquelles les CP « décalés », du fait de sa maladie, peuvent être pris sur la période en cours. En revanche, si le salarié revient, par exemple, la dernière semaine de période de prise, alors l'employeur pourrait être dans l'impossibilité matérielle de les lui faire prendre. Dans ce cas, il y aurait donc un report au sens de la loi. (cf. question 8 )

### 11. La loi est-elle rétroactive ?

La loi a vocation à s'appliquer aux situations en cours et, en partie, aux situations passées. Si un salarié est absent pour cause de maladie depuis plusieurs mois, il conviendra de lui appliquer, à son retour, les nouvelles règles d'acquisition et de l'informer de ses droits.

**Attention**, si un salarié a été absent, par exemple, l'année dernière deux mois pour cause de maladie, il pourrait réclamer des jours de CP sans que le report ne puisse lui être opposé puisque les informations n'auront pas été délivrées dans les conditions prévues (dans le mois suivant son retour). Concrètement, cela signifie que son compteur est crédité de 4 jours sans qu'une date butoir ne puisse, pour ces jours-là, lui être opposée.

### 12. La rétroactivité de la loi concerne-t-elle aussi les périodes d'AT-MP ?

Le II de l'article 37 de la loi prévoit que « *Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »*

Le 7° de l'article L. 3141-5 du code du travail concerne uniquement les périodes de maladie non-professionnelle. En revanche, les périodes d'AT-MP (5° de l'article L. 3141-5) ne sont pas visées.

Concrètement, si les salariés ne peuvent pas, pour ces périodes, se prévaloir des nouvelles dispositions légales (acquisition), ils pourront toujours en réclamer le bénéfice en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de cassation, la CJUE et le droit de l'UE.

### 13. Pour les salariés ayant quitté l'entreprise à partir de quand s'applique le délai de 3 ans ?

Certaines publications font état d'un délai de 3 ans avant la rupture du contrat de travail pourtant dans son avis, le CE précise que les dispositions de l'article L. 3245 1 du code du travail sont « de nature à faire obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ou des agents de droit public ayant quitté leur employeur plus de trois ans **avant de saisir le juge de la relation de travail** » (cf. fiche n° 16)

Ce point devra donc être précisé.

### 14. Faut-il régulariser toutes les situations dès la publication de la loi ?

Certaines entreprises procéderont à des « audits » pour évaluer le « passif social » et décideront de régulariser spontanément les éventuels déficits ou bien attendront les réclamations sur le sujet pour étudier chaque cas. Il est aussi probable que les représentants du personnel mettent le sujet à l'ordre du jour d'une réunion avec la Direction.

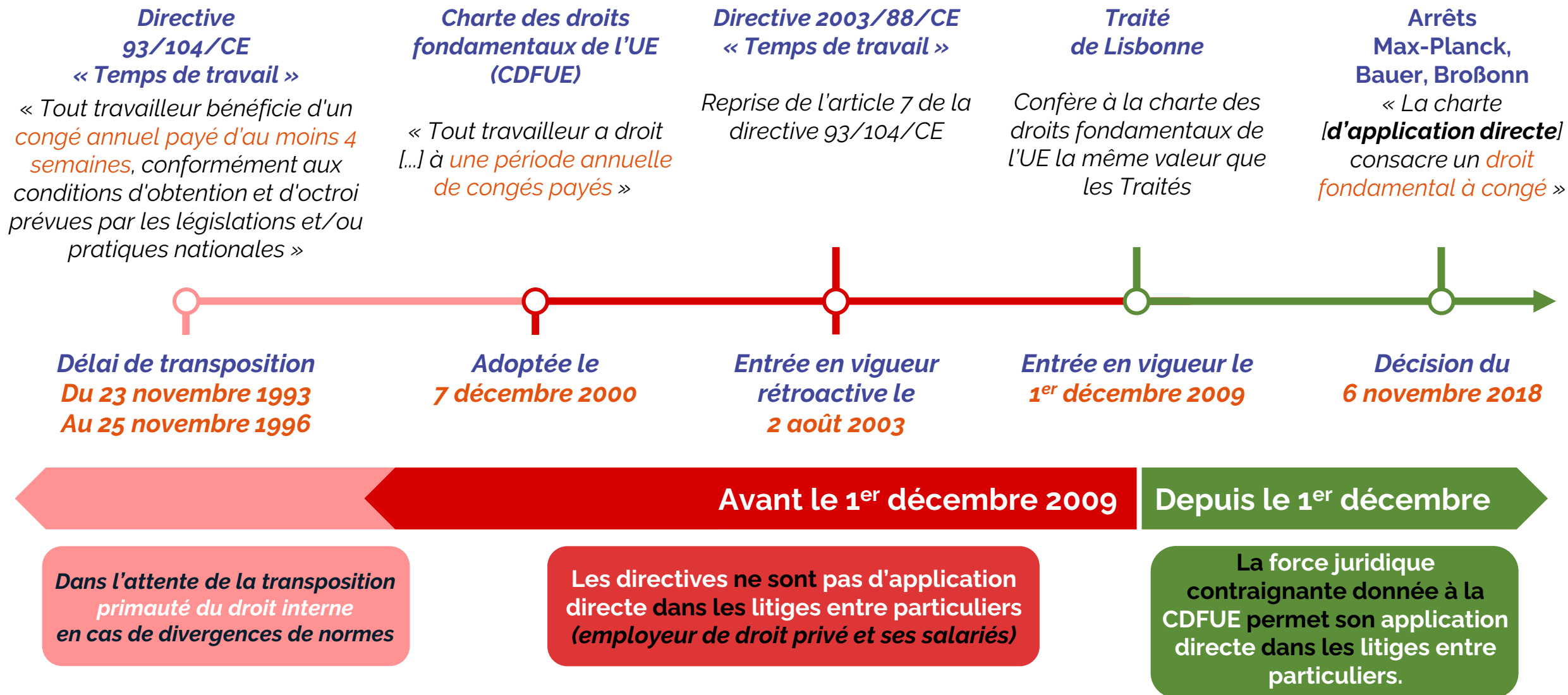


# L'évolution du droit à congés payés

## Forclusion et prescription : rappel des dates clés

Juin 2024

24



# L'évolution du droit à congés payés

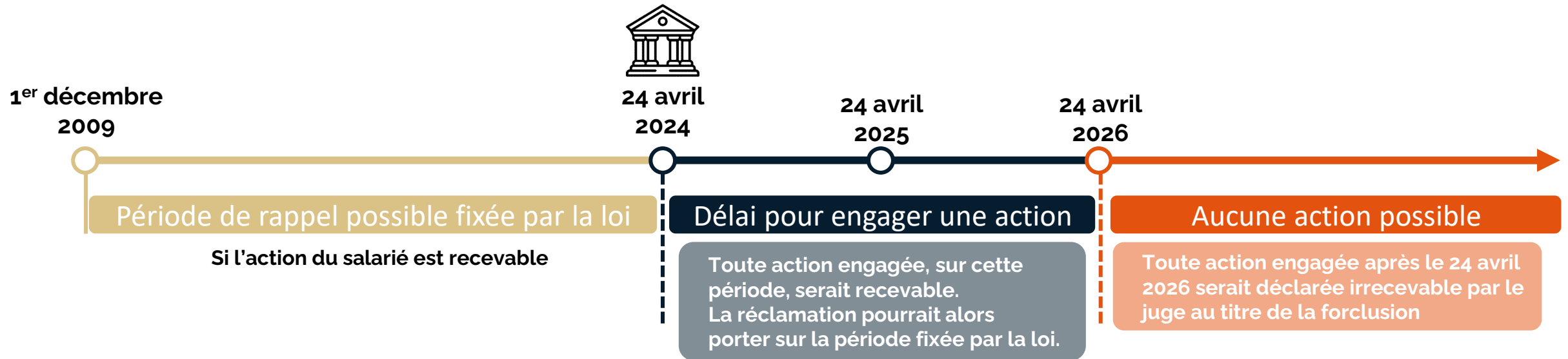
Forclusion et prescription : salarié en poste

Juin 2024

25

Jusqu'au 24 avril 2026, un salarié en poste peut uniquement demander un rappel de jours de CP. Il ne peut pas solliciter, à la place, une indemnité compensatrice de CP.

Sur la rétroactivité concernant les périodes d'AT-MP  
cf. question n°12 de la fiche Q/R



## En cas de réclamations - contentieux

### VÉRIFICATIONS À EFFECTUER

1- l'employeur a-t-il informé le salarié de ses droits à CP et/ou a-t-il été mis en mesure de prendre ses CP ?

### LIMITES

**Principe** - 24 jours ouvrables, au plus, par période de référence, sous déduction de ceux déjà acquis

En conséquence, un salarié absent jusqu'à 2 mois pour cause de maladie, sur chaque période de référence (depuis 2009), n'a droit à aucun rappel.

**Le délai de report** - La règle du report des CP est applicable depuis 2009. Dès lors, pour les arrêts d'au moins un an, une limitation des droits est possible, dans certains cas, même en l'absence d'information de l'employeur.

Selon l'avis du CE (points 51 et 52), un ancien salarié peut réclamer le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, si son contrat a été rompu moins **de 3 ans avant son action en justice** (sur le point de départ de ce délai – cf. question n°13 de la fiche Q/R)



Un salarié décide d'engager une action le 1<sup>er</sup> aout

En cas de réclamations - contentieux  
(cf. infographie précédente)

Aout  
2024

Aout  
2023

Aout  
2022

Aout  
2021

Aout  
2020

Aout  
2019

Prescription de l'action

L'action en justice est recevable, si le contrat de travail a été rompu sur cette période

L'action en justice serait irrecevable, si le contrat de travail a été rompu sur cette période

Le contrat de travail a été rompu avant le 1<sup>er</sup> aout 2021

Prescription de la créance

Si l'action est recevable, la **réclamation** peut porter sur les sommes des **3 années précédant la rupture du contrat**.

Période sur laquelle la réclamation peut porter



Rupture du contrat  
Janvier 2023

Le salarié ne peut pas réclamer le versement de sommes portant sur une période antérieure au **Janvier 2020**

# L'évolution du droit à congés payés

Synthèse des nouvelles dispositions légales

Juin 2024

27



## Acquisition

### Maladie



**2** jours ouvrables/mois

Dans la **limite de 4 semaines (=24 jours)** en cas d'absence toute l'année

### AT/MP



**2,5** jours ouvrables/mois  
**sans limite**

(voir fiches n° 4 à 11)

Vérifiez vos dispositions conventionnelles



## Report



**15** Délai de **report de mois**

+



**Information** de l'employeur au retour des salariés sur :

- 1** Le nombre de jours de CP reportés
- 2** La date butoir de prise

(voir fiches n° 12 à 19)

Le point de départ du report est différent selon la durée de la maladie



## Prescription

### Salariés en poste



**2** Forclusion de **ans**

**Jusqu'au 24 avril 2026**

### Anciens salariés



**3** Prescription de **ans**

**à compter de la rupture du contrat de travail**

(voir fiches n° 24 à 26)

Vérifiez les droits réclamés au regard des limites prévues par la loi (plafond et report)



## Indemnités congés payés

### Méthode du 10<sup>ème</sup>



Périodes de maladie **non professionnelle**



Prise en compte de la rémunération dans la limite de

**80%**

Vérifiez bien l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

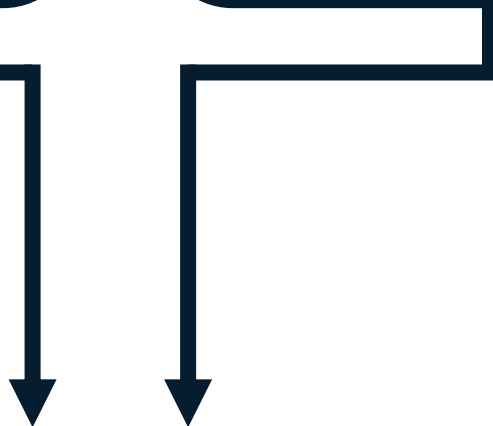
# Clarifier les règles pour mieux les comprendre et les appliquer



N'hésitez pas à nous  
donner votre avis !



Une suggestion pour  
enrichir ce book ?



Contactez-moi



[jjarry@barthelemy-avocats.com](mailto:jjarry@barthelemy-avocats.com)



06 88 34 64 37



<https://www.linkedin.com/in/jean-julien-jarry>



*Pour aller plus loin ...*



Projet sur-mesure

Vous souhaitez un book adapté à votre environnement  
juridique (*convention collective, accord d'entreprise ...*) ?

Tarif : **Sur devis**