



Congés payés et maladie : **Acquisition, indemnisation et incidences**

Amandine Lecomte

Consultante en paie et droit social depuis plus de 15 ans, elle a commencé sa carrière dans une société de conseil en droit social avant d'intervenir comme consultante paie et droit social pour GERESO. Forte de plus de 15 ans de rencontres diverses au travers de l'animation des formations, elle est capable de comprendre les difficultés et les enjeux tant des salariés que des employeurs.

Ayant un goût très prononcé pour la résolution des problématiques terrain elle accompagne également les DRH, DAF et patron d'entreprises de toutes tailles dans la résolution de leurs problématiques en tentant de leur apporter des réponses claires, précises et pragmatiques à leurs enjeux du quotidien

Elle est également **auteure** du livre « *Le droit du travail en 250 thèmes incontournables* » paru aux Editions GERESO.



alecomte@gereso.fr

QUI SOMMES-NOUS ?



Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



À votre service
depuis 40 ans !

PROGRAMME.....

- 1 Acquisition des congés payés en cas de période incomplète.
- 2 Indemnisation des congés payés en cas de maladie.
- 3 Incidences de la réforme sur d'autres droits.



OBJECTIFS

- Intégrer les nouveautés induites par l'article 37 du projet de loi DDADUE du 10 avril 2024.
- Sécuriser les pratiques.



Acquisition des congés



ACQUISITION DES CONGÉS



PERIODES ÉQUIVALENTES

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les **périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.**

1 mois = 24 jours ouvrables = 4 semaines = acquisition de 2,5 jours

Donc un salarié peut être absent 4 semaines par période d'acquisition sans perte de droit à congé.

Illustration : une année compte 52 semaines, 4 semaines d'absence donnent 48 semaines travaillées et 48 semaines donnent 12 périodes de 4 semaines.

ACQUISITION DES CONGÉS



ENFANTS À CHARGES

Les salariés de **moins de vingt et un** ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge**. Ce congé est réduit à **un jour** si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de **vingt et un ans au moins** à la date précitée bénéficient également de **deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge**, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder **30 jours ouvrables**.

Donc un salarié qui a plus de 21 ans, 5 enfants et une acquisition de congés incomplète (maladie, entrée en cours d'année ...) bénéficie de 10 jours de congés payés en plus.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article L3141-8 du Code du travail

ACQUISITION DES CONGÉS



NOUVELLE ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE

2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt maladie

Cas n°1 – La salarié malade toute l'année

Acquisition de 24 jours ouvrables (*sauf dispositions conventionnelles plus favorables*)

Cas n°2 – La salarié malade une partie de l'année

Acquisition au prorata des périodes

*Illustration : 7 mois de maladie et 5 mois de travail sur la période :
Acquisition : $7 \times 2 + 5 \times 2,5 = 27$ jours ouvrables*

ACQUISITION DES CONGÉS



NOUVELLE ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE

**2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt pour
accident du travail ou maladie professionnelle.**

Sans limitation à une durée d'un an.

Article L3141-5 Nouveau du Code du travail

ACQUISITION DES CONGÉS

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

Hypothèse n°1 : le salarié revient travailler

Démarrage de la période de 15 mois à compter de l'information par l'employeur sur les droits à congés du salarié

Délai d'1 mois laissé à l'employeur suivant la reprise du travail pour informer le salarié :

- sur le nombre de jours de congé disponibles ;
- sur la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.



REPORT

ACQUISITION DES CONGÉS

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

Hypothèse n°1 : le salarié revient travailler



REPORT

Illustration 1 : salarié malade de juillet à septembre 2024

(acquisition du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N et prise du 1^{er} mai N au 30 avril N+1)

- **C'est l'acquisition 2023-2024 (1^{er} juin 2023-31 mai 2024) qui est concernée par la période de report de 15 mois (si le salarié n'a pas pu prendre tous ses congés avant son arrêt maladie).**
- En revanche les congés acquis entre juillet et septembre 2024 (pendant l'arrêt maladie) ne sont pas concernés (le salarié pourra les poser entre le 1^{er} mai 2025 et le 30 avril 2026).

ACQUISITION DES CONGÉS

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

Hypothèse n°1 : *le salarié revient travailler*

Illustration 2 : salarié malade de août 2024 à septembre 2025
(acquisition du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N et prise du 1^{er} mai N au 30 avril N+1)



REPORT

- Acquisition 2023-2024 (prise 04/24 à 05/25) : impossibilité de prendre les congés sur la période habituelle : report de 15 mois des congés restants à compter de novembre 2025
- Acquisition 2024-2025 (prise 04/25 à 05/26) : absence sur une partie de la période de prise : report de 15 mois des congés restants à compter de novembre 2025
- Acquisition 2025-2026 (prise 04/26 à 05/27) : pas de report (période de prise complète – idem cas n°1)

Article L3141-19-1 Nouveau du Code du travail

ACQUISITION DES CONGÉS



REPORT

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

Hypothèse n°2 : cas des salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés.

Début de la période de report : **à compter du terme de la période d'acquisition** « au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident ».

ACQUISITION DES CONGÉS

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

Hypothèse n°2 : cas des salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés.



REPORT

Illustration 1 : salarié malade de février 2024 à juin 2025

(donc absence 12 mois au 31/05/2025 – date de fin d'acquisition des congés 2024-2025)

- Pour les CP acquis au titre de la période d'arrêt de travail 06/24-05/25, le report de congés de 15 mois débute le 31 mai de l'année 2025 et va jusqu'au 31 août 2026.
- Mais pour les CP 2023-2024 (de février 2024 à mai 2024) c'est 15 mois à compter du retour (et de l'information de l'employeur) donc de juillet 2025 à septembre 2026.

ACQUISITION DES CONGÉS

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

***Hypothèse n°2 :** cas des salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés.*



REPORT

Illustration 2 : salarié malade de février 2024 à décembre 2026
(donc absence 12 mois au 31/05/2025 – date de fin d'acquisition des congés 2024-2025)

- **Pour les CP acquis au titre de la période d'arrêt de travail 06/24-05/25**, le report de congés de 15 mois débute le 31 mai de l'année 2025 et va jusqu'au 31 août 2026 : **le salarié n'étant pas revenu à cette date, il perd ses droits à congé.**
- **Pour les CP 2025/2026 :** le report de congés de 15 mois débute le 31 mai 2026 et va jusqu'au 31 août 2027.

Article L3141-19-1 Nouveau du Code du travail

ACQUISITION DES CONGÉS

15 mois au minimum pour solder les congés payés non pris

Hypothèse n°2 : cas des salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés

Objectif de ce cas dérogatoire : éviter les acquisitions qui s'ajoutent en cas de long arrêt : le salarié acquiert la nouvelle période et perd l'ancienne.

Illustration : arrêt maladie du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2026

- **Acquisition 06/23-05/24** : 1 an d'arrêt = 24 jours ouvrables : report 15 mois jusqu'au 31/08/2025 : encore en arrêt à cette date donc CP perdus.
- **Acquisition 06/24-05/25** : 1 an d'arrêt = 24 jours ouvrables : report 15 mois jusqu'au 31/08/2026 : reprise au 1^{er} juin 2026 : reliquat de report applicable.



REPORT

La rétroactivité de la loi



RÉTROACTIVITÉ.....



RÉTROACTIVITÉ

Pour les salariés toujours en poste

Rétroactivité au 1^{er} décembre 2009 :

- De la règle d'acquisition des CP en maladie
- De la période de report de 15 mois

RÉTROACTIVITÉ.....



RÉTROACTIVITÉ

Pour les salariés toujours en poste

Rétroactivité au 1^{er} décembre 2009 – En pratique

- Faute pour l'employeur d'avoir informé le salarié de ses droits antérieurs, le délai de 15 mois n'a pas commencé à courir.
- Le salarié dispose donc de **2 ans pour agir en justice** pour faire valoir ses droits antérieurs dès la publication de la loi.

Article L3141-19-1 du Code du travail

RÉTROACTIVITÉ.....



RÉTROACTIVITÉ

Pour les salariés toujours en poste

Rétroactivité au 1^{er} décembre 2009 – Illustration

Salarié malade de juillet 2013 à février 2014

- **Option n°1** – l'employeur avait informé à l'époque le salarié de ses droits (faute d'avoir pris ses CP à l'époque, ils sont perdus).
- **Option n°2** – l'employeur informe maintenant le salarié de ses droits : il dispose de 15 mois pour prendre ses CP 2013-2014 à compter de l'information.
- **Option n°3** – l'employeur n'informe pas le salarié de ses droits : il dispose de 2 ans pour agir en justice.

Article L3141-19-1 du Code du travail

RÉTROACTIVITÉ



RÉTROACTIVITÉ

Pour les salariés toujours en poste

Rétroactivité au 1^{er} décembre 2009 – Illustration

Salarié malade de juillet 2013 à décembre 2015

- Période 07/13 -05/14 : absence depuis moins d'un an au 05/14 : report de 15 mois à compter de la publication de la loi ou de l'information de l'employeur
- **Période 06/14-05/15** : absence depuis plus d'un an au 05/15 : report de 15 mois à compter de la fin de la période d'acquisition (donc 06/15 à 08/16)

→ CP en principe perdus

Mais comme le salarié est revenu avant 08/16, il aurait pu prendre ses CP s'il avait été informé donc report restant de 8 mois (01/16 -08/16) applicable.

Articles L3141-19-1 et L3141-19-2 du Code du travail

RÉTROACTIVITÉ.....



RÉTROACTIVITÉ

Pour les salariés qui ont quitté l'entreprise

- Si le salarié a quitté l'entreprise depuis **plus de 3 ans** à la date d'entrée en vigueur de la loi : **demande prescrite.**
- Si le salarié a quitté l'entreprise depuis **moins de 3 ans** à la date d'entrée en vigueur de la loi : **demande recevable.**

RÉTROACTIVITÉ



RÉTROACTIVITÉ

Pour les salariés qui ont quitté l'entreprise

Illustration : arrêt maladie du 1^{er} juin 2019 au 31 décembre 2021
Départ de l'entreprise au 31 mars 2022

- **CP 06/2019-05/2020** : 1 an d'arrêt au 31/05/2020 : 15 mois de report à compter du 1^{er} juin 2020 (soit jusqu'au 31/08/2021) : **CP perdus.**
- **CP 06/2020-05/2021** : le retour du salarié sur la période de prise (05/21-04/22) suspend le délai de 15 mois : **CP conservés.**
- **CP 06/21-05/22** : prise sur la période 05/22-04/23 mais le salarié a quitté l'entreprise sans être informé de ses droits : **CP conservés.**

Délai pour agir : 3 ans à compter du 1^{er} avril 2022
(soit jusqu'au 31 mars 2025).

RÉTROACTIVITÉ.....



RÉTROACTIVITÉ Plafonnement

Rétroactivité de la maladie : acquisition maximale de 24 jours ouvrables par an tenant compte des congés déjà acquis sur la période (au titre du travail).

Illustration :

Salarié malade de juin 2020 à septembre 2020.
Il a été malade 4 mois et présent 8 mois

Acquisition théorique : $4 \times 2 + 8 \times 2,5 = 28$ jours

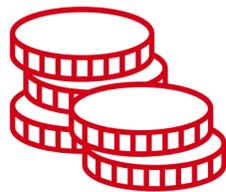
Mais plafonnement à 24 jours

Donc réclamation maximale : 4 jours au lieu de 8 possibles.

L'indemnité de congrés payés



INDEMNITÉ



INDEMNITÉ

Indemnité de congés payés

En maladie : acquisition à 80% des congés payés
(2 jours = 80% de 2,5 jours).

Donc prise en compte à 80% du salaire de référence
reconstitué.

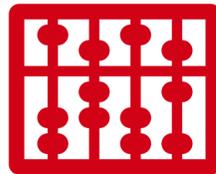
Illustration : 7 mois de maladie et 5 mois de travail sur la
période - 27 jours ouvrables acquis.
Salaire habituel : 2 500 €

Base 10^{ème} : $(2500 \times 5) + (2500 \times 80\% \times 7) = 26\ 500$

Conséquences pratiques



CONSÉQUENCES PRATIQUES

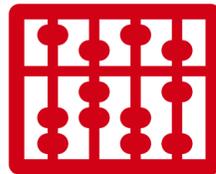


MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

Le salarié en longue maladie risque de perdre ses congés payés donc il va peut-être les prendre et « suspendre » son arrêt

- Risque de relancer le maintien de salaire employeur
- Risque de remise à 0 de la prévoyance : application d'un nouveau délai de franchise (car nouvel arrêt initial)

CONSÉQUENCES PRATIQUES



MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

Le salarié en longue maladie risque de perdre ses congés payés donc il va peut-être les prendre et « suspendre » son arrêt.

Quid de la visite médicale d'aptitude ?

Si l'arrêt maladie est immédiatement suivi d'une période de congés payés, **la visite peut avoir lieu au retour effectif du salarié dans l'entreprise, c'est-à-dire au retour des congés.**

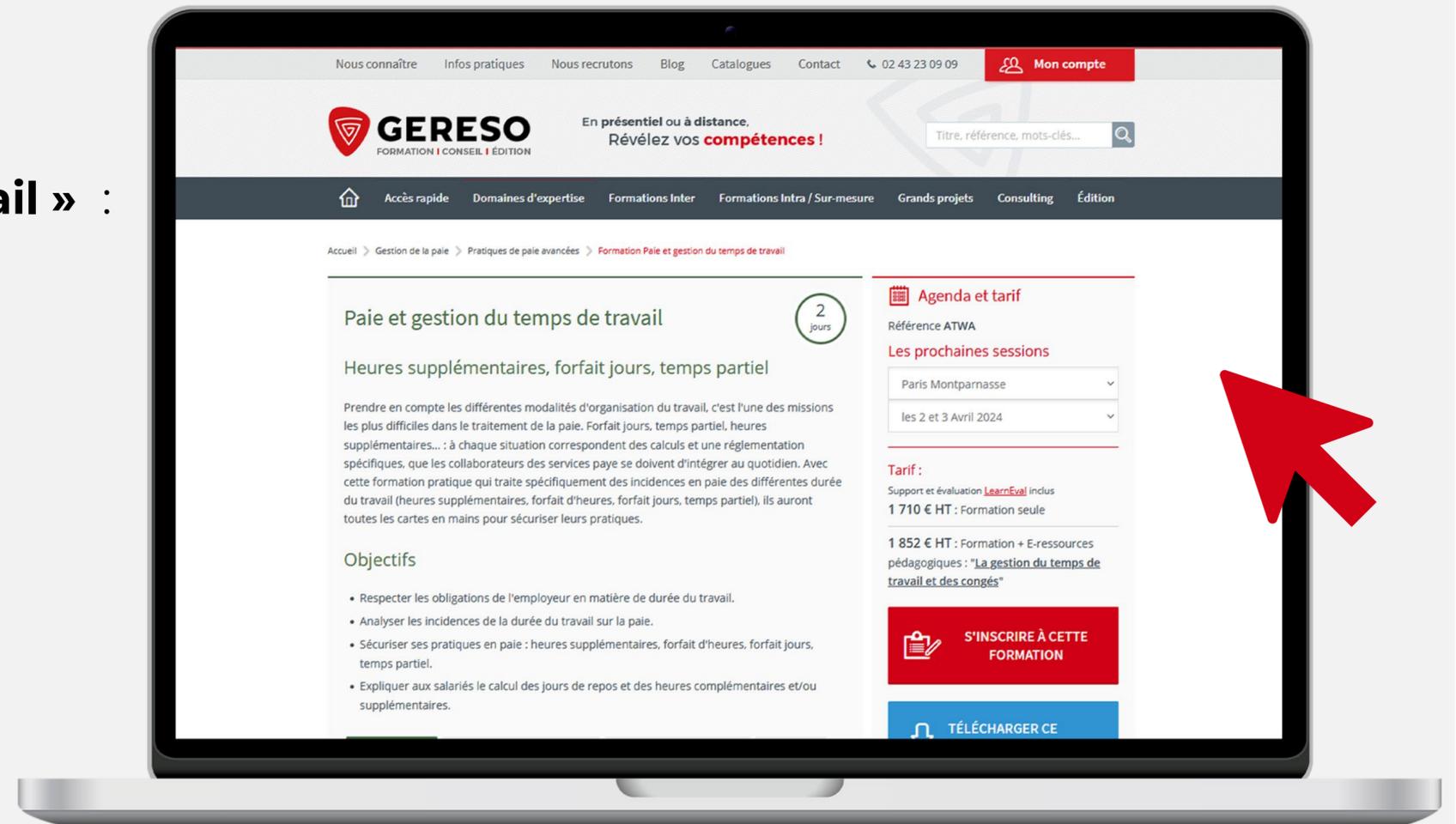
NOS PRESTATIONS

En savoir plus :

- **Formation « Paie et gestion du temps de travail » :**
<https://www.gereso.com/ATWA>

Nos accompagnements conseil :

- Audit de GTA
- Accompagnement RH stratégique ponctuel



**Rejoignez-nous
sur LinkedIn !**

• • • • •



MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr