Note technique

Lettre circulaire complémentaire relative à l'impact de la maladie sur l'acquisition et la prise de congés payés :

Foire aux questions

05/08/2024

SOMMAIRE

1. Détermination du droit à congé applicable compte tenu de la durée de l'arrêt de travail 7

À quel moment doit-on se positionner pour déterminer si l'arrêt de travail est de plus ou moins de 12 mois ? 7

Quel est l'impact sur le droit à congé du salarié d'une reconnaissance d'une ALD avec effet rétroactif ? 7

2. Notification du droit à congé postérieurement à la reprise 8

2.1. Contenu de la notification 8

La notification du droit à congé doit-elle mentionner les congés perdus du fait de l'expiration des délais de report ? 8

La notification doit-elle mentionner uniquement les congés légaux ? 9

2.2. Modalités de notification 9

La notification du droit à congé peut-elle intervenir par un autre moyen que par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception, notamment par le biais d'un mail avec accusé réception ? 9

La notification du droit à congé peut-elle intervenir par le biais du bulletin de salaire ? 9

2.3. Périodicité de la notification 9

Doit-on notifier au salarié, en cours d'arrêt maladie, ses droits à congé à chaque fin de période de prise ? 9

2.4. Impact de la reconnaissance d'une ALD, d'une invalidité ou d'un accident du travail ou maladie professionnelle avec effet rétroactif 10

Quel est l'impact, sur l'obligation de notifier, de la reconnaissance en ALD avec effet rétroactif ? 10

Quel est l'impact d'une reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle avec effet rétroactif ? 10

Quel est l'impact d'une notification d'invalidité avec effet rétroactif ? 11

2.5. Impact de la survenance d'une nouvelle cause de suspension du contrat immédiatement après la fin de l'arrêt maladie (sans reprise préalable) 11

Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque la salariée bénéficie immédiatement après d'un congé maternité ? 11

Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié bénéficie immédiatement après d'un congé parental ? 12

Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié ne reprend pas car il est déclaré inapte par le médecin du travail ? 12

Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié est déclaré invalide ? 12

Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié prend immédiatement des congés payés ? 13

Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié bénéficie immédiatement après d'un congé de fin de carrière ? 13

3. Droit à congé des salariés à temps partiel ou travaillant en cycles 14

Le droit à congé d'un salarié à temps partiel ou travaillant en cycles doit-il être transposé lorsque ce dernier n'acquiert, sur la période de référence, que des congés légaux ? 14

4. Règles de report des congés payés 14

Comment apprécier l'impossibilité pour le salarié de prendre ses congés acquis pendant la période de prise ? 14

Les congés payés sont-ils perdus en cas de retour tardif du salarié par rapport à la date d'expiration de la période de report de 15 mois ? 15

Que se passe-t-il lorsque survient, au cours d'une période de report, une nouvelle cause de suspension du contrat de travail ? 16

Comment déterminer les délais de prise lorsque survient, immédiatement après l'arrêt maladie, une nouvelle cause de suspension du contrat de travail ? 17

Le droit au report s'applique-t-il à la fois aux congés légaux et aux congés conventionnels ? 19

La journée administrative (congé 1.28) fait elle l'objet d'un report ? 19

Le droit au report s'applique-t-il aux autres causes de suspension du contrat de travail ? 19

5. Utilisation des congés payés acquis 20

5.1. Prise des congés payés 20

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés immédiatement lors de la reprise du travail ? 20

Sous réserve du respect du délai de prévenance, combien de jours peut-on imposer à un salarié de prendre ? 20

5.2. Épargne de jours de congés dans le compte épargne temps 21

Un salarié ayant bénéficié du report de ses congés payés peut-il demander l'épargne de certains jours dans son CET ? 21

Dans quelles limites un salarié peut-il demander à épargner une partie de ses congés reportés ? 21

Les plafonds d'épargne sont-ils applicables s'agissant de congés reportés ? ... 22

L'employeur peut-il imposer l'épargne de jours de congé sur le compte épargne temps ? ... 22

Un salarié peut-il épargner des congés payés en cours d'arrêt maladie ? ... 23

Un salarié peut-il demander la monétisation des jours de congés reportés et épargnés dans le compte épargne temps ? ... 23

6. Distinction régularisation / application automatique de la loi ... 23

Dans quels cas doit-on procéder à une régularisation automatique / sur demande du droit à congé ? ... 23

Dans quels cas doit-on appliquer de manière automatique la loi ? ... 24

Comment gérer la situation des salariés dont le contrat de travail a été transféré (anciens salariés du RSI, mutuelles, organismes conventionnés...) ? ... 24

Comment gérer la situation des salariés qui ont intégré un organisme du régime général de Sécurité sociale par le biais d'une mobilité inter-régimes ? ... 25

7. Indemnisation des congés payés : dixième, salaire maintenu et paiement ... 25

Un salarié peut-il demander le paiement de tout ou partie de ses congés payés ? ... 25

L'employeur peut-il imposer à son salarié, en cours de contrat, le paiement de tout ou partie de ses congés payés ? ... 25

Comment déterminer le salaire de référence utilisé pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième ? ... 26

Comment se calcule l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième en présence d'arrêts maladie au cours de la période de référence ? ... 26

Quel est l'impact sur la règle du dixième du report de congés payés et de la prise de ces congés sur un autre millésime ? ... 26

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire doit-il être calculé sur la base de 80% du salaire ? ... 27

Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés pour un salarié à temps partiel ? ... 27

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, doit-on procéder à la comparaison entre salaire maintenu et règle du dixième ? ... 27

8. Règles de prescription ... 28

Quel est le délai de prescription applicable pour les contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi ? ... 28

Quel est le délai de prescription applicable pour les contrats rompus après l'entrée en vigueur de la loi ? ... 28

Le délai de prescription est-il applicable en cas de rupture de contrat postérieurement à l'expiration du délai de forclusion de 2 ans ? 28
9. Méthodes de calcul 29
9.1. Cas n°1 : calcul du droit à congé pour un contrat de travail couvrant moins d'un cycle et comprenant une période d'arrêt de travail non rémunéré 29
Règles applicables 29
Exemple n°1 (application du cas n°1) 30
9.2. Cas n°2 : Calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant moins d'un cycle complet lorsque la présence permet d'acquérir la totalité des cycles de congé dus au titre de la période de référence complète 32
Règles applicables 32
Exemple n°2 (application du cas n°2) 32
9.3. Cas n°3 : calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant au moins un cycle sur la période de référence lorsque la présence ne permet pas d'acquérir la totalité des cycles de congé dus au titre de la période de référence complète 33
Règles applicables 33
Exemple n°3 (application du cas n°3) 34
9.4. Cas n°4 : calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant moins d'un cycle sur la période de référence et présence ne permettant pas d'acquérir la totalité des cycles 35
Règles applicables 35
Exemple n°4 (application du cas n°1 et du cas n°4) 36
9.5. Règles d'arrondis 37
9.6. Peut-on cumuler plus de 27 jours ouvrés de congés payés (principaux y compris mobiles) sur une même période d'acquisition en cumulant les congés conventionnels et les congés légaux ? 38
9.7. Congés mobiles et ancienneté du salarié 38
9.8. Quand doit-on attribuer des congés conventionnels supplémentaires ? 38
10. Exemples : règles d'acquisition et règles de report 39
10.1. Exemple n°1 : Salarié présent depuis plus d'un an : arrêt du 13/06/2023 au 28/08/2026 39
Période d'acquisition du 01/06/2023 au 31/05/2024 39
Période d'acquisition du 01/06/2024 au 31/05/2025 40
Période d'acquisition du 01/06/2025 au 31/05/2026 40
Période d'acquisition du 01/06/2026 au 31/05/2027 40

10.2. Exemple n°2 : Embauche en CDD le 01/06/2024 – Arrêt maladie du 21/06/2024 au 07/07/2024 – fin de contrat le 14/07/2024 42
Calcul du droit à congé pour la période de présence (hors maladie) 42
Calcul du droit à congé pour la période d'absence (maladie) 43
Calcul du droit sur la totalité du contrat 43
10.3. Exemple n°3 : Embauche en CDD le 01/06/2024 – Arrêt maladie du 21/06/2024 au 07/07/2024 – fin du contrat initialement prévue le 14/07/2024 mais CDD renouvelé jusqu'au 25/08/2024 43
Calcul du droit à congé pour la période de présence (hors maladie) 44
Calcul du droit à congé pour la période d'absence (maladie) 44
Calcul du droit sur la totalité du contrat 44
10.4. Exemple n°4 : Embauche en CDD le 01/06/2024 – Arrêt maladie du 21/06/2024 au 07/07/2024 – fin du contrat initialement prévue le 14/07/2024 mais CDD renouvelé jusqu'au 25/08/2024 – Arrêt maladie du 05/08/2024 au 16/08/2024 45
Calcul du droit à congé pour la période de présence (hors maladie) 45
Calcul du droit à congé pour la période d'absence (maladie) 45
Calcul du droit sur la totalité du contrat 46

1. Détermination du droit à congé applicable compte tenu de la durée de l'arrêt de travail

Rappel : tous les salariés en arrêt maladie, rémunéré ou non, doivent désormais acquérir des congés payés et ce, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie et le maintien ou non de la rémunération. L'articulation des dispositions légales avec les dispositions conventionnelles implique de distinguer la situation des salariés en arrêt maladie (d'origine non professionnelle) depuis plus ou moins de 12 mois :

- les salariés en arrêt maladie non rémunéré ou en arrêt maladie rémunéré **de plus de 12 mois** doivent, à défaut de bénéficier de congés payés en application de la Convention collective, bénéficier des congés payés en application de l'article L. 3141- 5-1 ;
- les salariés en arrêt maladie rémunéré **de moins de 12 mois** doivent bénéficier des congés payés en application des dispositions conventionnelles (à noter néanmoins qu'il convient de systématiquement faire la comparaison entre le droit légal et le droit conventionnel et d'attribuer le plus favorable en cas de période incomplète).

Les absences pour maladie ou accident d'origine professionnelle continuent à ouvrir droit aux congés conventionnels, y compris pendant plus de 12 mois.

À quel moment doit-on se positionner pour déterminer si l'arrêt de travail est de plus ou moins de 12 mois ?

L'appréciation de l'arrêt de plus ou moins de 12 mois doit se faire sur la totalité de l'arrêt (**renouvellements inclus**) et non période d'acquisition par période d'acquisition.

Autrement dit, dès lorsqu'un arrêt maladie (d'origine non professionnelle) dépasse, **sur sa totalité**, 12 mois, il ne permet d'acquérir des congés qu'en application du Code du travail et ce, **dès le 1er jour de l'arrêt.**

Quel est l'impact sur le droit à congé du salarié d'une reconnaissance d'une ALD avec effet rétroactif ?

Exemple n°1 : un salarié a été en arrêt maladie à compter du 2 juillet 2024. Il a basculé en maladie sans solde (code 2.19) à compter du 2 avril 2025. Le salarié reprend son travail le 1er juillet 2025. À son retour en juillet 2025, son employeur lui notifie son droit à congé. En septembre 2025, le salarié fournit une notification d'ALD à effet rétroactif (janvier 2025).

Pendant la période du 2 juillet 2024 au 1er avril 2025, le salarié doit acquérir des congés payés normalement. À compter du 2 avril 2025, le salarié est en maladie sans solde et il n'acquiert des congés qu'à raison de 2 jours ouvrables par mois en application des dispositions légales.

En cas de reconnaissance ultérieure d'une ALD, avec effet rétroactif, il convient de recalculer le droit à congé du salarié. En effet, dans la mesure où la maladie rémunérée, de moins de 12 mois consécutifs, permet au salarié d'acquérir normalement des congés payés, il y a lieu de recalculer le droit du salarié sur la période du 2 avril 2025 au 31 mai 2025 puis du 1er juin 2025 au 30 juin 2025.

Ainsi, le salarié pourra acquérir des congés conventionnels sur toute la période de maladie dans la mesure où celle-ci était rémunérée et d'une durée inférieure à 12 mois.

Sur l'impact d'une notification rétroactive d'ALD sur l'obligation de notifier, voir « Quel est l'impact, sur l'obligation de notifier, de la reconnaissance en ALD avec effet rétroactif ? ».

Exemple n°2 : un salarié a été en arrêt maladie à compter du 2 juillet 2024. Il a basculé en maladie sans solde (code 2.19) à compter du 2 avril 2025. Le salarié reprend son travail le 1er septembre 2025. À son retour, son employeur lui notifie son droit à congé. En décembre 2025, le salarié fournit une notification d'ALD à effet rétroactif (janvier 2025).

L'arrêt maladie du salarié ayant une durée supérieure à 12 mois, le salarié n'a pu acquérir des droits à congé qu'à raison de 2 jours ouvrables de congés payés en application des dispositions légales. La notification rétroactive en ALD est dans ce cas sans impact sur le droit à congé du salarié.

2. Notification du droit à congé postérieurement à la reprise

> Rappel : l'employeur est tenu d'informer le salarié de retour d'un arrêt maladie de son droit à congé (article L. 3141-19-3 du Code du travail). Cette notification intervient dans le mois qui suit la reprise et doit porter sur le nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

2.1. Contenu de la notification

La notification du droit à congé doit-elle mentionner les congés perdus du fait de l'expiration des délais de report ?

L'employeur doit informer le salarié du nombre de jours **dont il dispose** et de la date à laquelle ces jours peuvent être pris. Il n'y a donc pas d'obligation à faire apparaître les jours de congés qui ont déjà été perdus du fait de l'expiration, pendant l'arrêt maladie, de la période de report.

La notification doit-elle mentionner uniquement les congés légaux ?

L'ensemble des congés acquis par le salarié doivent être mentionnés dans la notification, qu'ils soient **d'origine légale ou conventionnelle**.

Il est possible de cumuler les droits acquis (légaux + conventionnels) dès lors que la période de prise est identique (c'est-à-dire dont la date limite de prise est identique).

Il convient de distinguer les congés principaux des congés supplémentaires.

La mention du millésime de rattachement (c'est-à-dire la période d'acquisition au titre de laquelle les congés ont été acquis) n'est pas obligatoire mais conseillée.

2.2. Modalités de notification

La notification du droit à congé peut-elle intervenir par un autre moyen que par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception, notamment par le biais d'un mail avec accusé réception ?

La loi impose de notifier par tout moyen permettant de conférer date certaine à sa réception. Par ailleurs, la notification permet de faire partir les délais de report.

Compte tenu de l'incertitude liée à la valeur juridique du mail en cas de contentieux et de la possibilité pour le salarié de ne pas accepter l'envoi de l'accusé réception de ce dernier, la **lettre recommandée avec accusé réception** ou la **lettre remise en main propre contre décharge** restent les seules modalités préconisées.

La notification du droit à congé peut-elle intervenir par le biais du bulletin de salaire ?

Bien que cette voie de notification soit admise par le Code du travail, à ce jour, il n'est techniquement pas possible de prévoir une notification du droit à congé par le biais du bulletin de salaire.

2.3. Périodicité de la notification

Doit-on notifier au salarié, en cours d'arrêt maladie, ses droits à congé à chaque fin de période de prise ?

L'obligation fixée par l'article L. 3141-19-3 ne concerne que les salariés **de retour d'un arrêt maladie**. La notification à chaque fin de période de prise n'est donc pas prévue.

En outre, il est déconseillé de procéder à une telle notification, au risque de notifier un droit erroné (compte tenu de la prolongation de l'arrêt maladie au-delà d'un an ou de la perte de jours de congé en raison de l'expiration des délais de prise).

2.4. Impact de la reconnaissance d'une ALD, d'une invalidité ou d'un accident du travail ou maladie professionnelle avec effet rétroactif

Quel est l'impact, sur l'obligation de notifier, de la reconnaissance en ALD avec effet rétroactif ?

Exemple : un salarié a été en arrêt maladie à compter du 2 juillet 2024. Il a basculé en maladie sans solde (code 2.19) à compter du 2 avril 2025. Le salarié reprend son travail le 1er juillet 2025. À son retour, son employeur lui notifie son droit à congé. En septembre 2025, le salarié fournit une notification d'ALD à effet rétroactif (janvier 2025).

Au retour d'un arrêt maladie, l'employeur est tenu de notifier le droit à congé de son salarié selon les éléments dont il a connaissance au jour de la reprise. Ainsi, si le salarié était en absence maladie sans solde, le droit à congé du salarié a été calculé à raison de 2 jours ouvrables par mois conformément au Code du travail.

En revanche, en cas de reconnaissance d'une ALD, avec effet rétroactif, il y a lieu, le cas échant, de **recalculer le droit à congé** du salarié en prenant en compte cette ALD. Si une régularisation du droit déjà notifié est nécessaire, il convient de procéder à une **nouvelle notification**.

Il y a lieu de considérer que les **délais de prise initialement notifiés restent inchangés**. Il faudra néanmoins veiller à ce que le salarié ne perde pas de droits compte tenu d'une rectification tardive ne lui ayant pas permis de faire valoir ses droits.

Exemple : lors de son retour au mois de juillet 2025, le salarié avait 15 mois pour prendre ses congés à compter de la notification. La nouvelle notification intervenue en septembre 2025 à la suite de la reconnaissance en ALD ne modifie pas le point de départ du délai (et donc de la date d'expiration du droit).

Quel est l'impact d'une reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle avec effet rétroactif ?

Exemple : un salarié a été en arrêt maladie à compter du 15 mai 2023. Il a repris le 15 juin 2024. Son droit à congé lui a été notifié compte tenu de cet arrêt maladie de plus de 12 mois (donc acquisition d'un droit légal). Le salarié transmet ultérieurement une reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle.

Le droit à congé d'un salarié ayant été en arrêt pendant plus de 12 mois doit être recalculé lorsque ce dernier transmet une reconnaissance d'accident du travail ou maladie professionnelle. Il convient dans ce cas de **recalculer et de notifier** de nouveau les droits à congé du salarié.

Il y a lieu de considérer que les **délais de prise initialement notifiés restent inchangés**. Il faudra néanmoins veiller à ce que le salarié ne perde pas de droits compte tenu d'une rectification tardive ne lui ayant pas permis de faire valoir ses droits.

Exemple : lors de son retour en juin 2024, le salarié avait 15 mois, à compter de la notification, pour prendre ses congés acquis avant le 1er juin 2023. Les congés acquis entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2024 sont quant à eux à prendre dans un délai de 15 mois à compter de la fin de la période d'acquisition. La reconnaissance du caractère professionnel de l'arrêt et la nouvelle notification ne modifient pas ces délais de prise (et donc ne modifie pas la date d'expiration du droit).

Quel est l'impact d'une notification d'invalidité avec effet rétroactif ?

Dans la mesure où l'invalidité est sans incidence sur la relation contractuelle qui lie le salarié à son employeur, une notification d'invalidité avec effet rétroactif sera sans incidence sur le droit à congé du salarié.

En effet, seule la fourniture ou non d'un arrêt de travail a un impact sur le droit à congé du salarié.

2.5. Impact de la survenance d'une nouvelle cause de suspension du contrat immédiatement après la fin de l'arrêt maladie (sans reprise préalable)

Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque la salariée bénéficie immédiatement après d'un congé maternité ?

L'employeur a l'obligation d'informer son salarié, à l'issue d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de son droit à congé (article L. 3141-19-3).

Cette information intervient nécessairement postérieurement à la reprise du travail.

Dans la mesure où la salariée enchaîne directement son arrêt maladie avec son congé maternité, il convient de considérer qu'il n'y a **pas eu de reprise du travail** et l'employeur **n'a pas à notifier** le droit à congé.

Exemple : la salariée a été en arrêt maladie pendant plus d'un an du mois de mars 2023 au mois de juin 2024. Elle est en congé maternité immédiatement à l'issue de son arrêt de travail à compter du 1er juillet 2024. Son employeur n'a pas à lui notifier ses droits à congé au moment du départ en congé maternité.

Toutefois, en pratique, la salariée pourrait solliciter cette information en amont de sa reprise si elle souhaite pouvoir poser ses congés payés avant sa reprise effective.

Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié bénéficie immédiatement après d'un congé parental ?

Dans la mesure où le salarié enchaîne directement son arrêt maladie avec son congé parental, il convient de considérer qu'il n'y a pas eu de reprise du travail et l'employeur n'est donc pas tenu de notifier le droit à congé.

Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié ne reprend pas car il est déclaré inapte par le médecin du travail ?

Dans la mesure où le médecin du travail déclare l'inaptitude du salarié, il n'est pas possible de considérer que le salarié a repris son travail. L'employeur n'a donc pas l'obligation de notifier au salarié son droit à congé. La notification devra intervenir uniquement dans l'hypothèse d'un reclassement entraînant la reprise effective du salarié.

Pour rappel, pendant le délai d'un mois qui suit la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, le salarié n'acquiert pas de droits à congé.

Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié est déclaré invalide ?

En cas de classement en invalidité, il convient de distinguer si le salarié fournit ou non des arrêts de travail. En effet, l'invalidité est sans effet direct sur la relation de travail :

- si le salarié continue à fournir des arrêts de travail, le contrat reste suspendu du fait de l'arrêt maladie (y compris sans solde : code 2.19). Il n'y a donc pas de reprise du travail et il n'y a donc pas d'obligation à notifier les droits à congé ;
- si le salarié ne fournit plus d'arrêts de travail à compter de la mise en invalidité, le salarié doit en principe être convoqué à une visite de reprise. Le droit à congé doit ensuite être notifié lorsque le salarié reprend son travail. A contrario, si le salarié ne reprend pas en raison de son licenciement pour inaptitude, ses congés non pris lui sont indemnisés lors de la rupture.

  Dans l'hypothèse où le salarié ne fournit plus d'arrêts de travail (code 2.20) et qu'il a expressément informé son employeur de son souhait de ne pas reprendre, il convient de considérer que l'employeur n'est pas tenu, dans cette situation, de notifier le droit à congé du salarié. À noter néanmoins que rien n'empêche dans cette situation un salarié de prendre des congés s'il le souhaite.

Exemple : un salarié est en arrêt de travail depuis le 1er juillet 2021. Il est déclaré invalide à compter du 1er juillet 2024. Il ne fournit plus d'arrêts de travail et ne

souhaite pas reprendre. L'employeur n'a pas l'obligation de notifier les droits à congé du salarié, faute de reprise.

Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié prend immédiatement des congés payés ?

Dans l'hypothèse où un salarié sollicite la prise de congés payés immédiatement à l'issue de son arrêt de travail, l'employeur ne peut pas notifier les droits du salarié **faute de reprise effective** du salarié.

Il convient dans ce cas de notifier les droits à congé dès la reprise effective du travail, au retour des congés payés. Cette notification doit se faire en tenant compte des congés pris immédiatement après l'arrêt maladie (autrement dit, ils sont déduits du nombre de jours à prendre).

En pratique, l'organisme peut décider d'informer le salarié de ses droits à congés payés à la fin de l'arrêt afin de lui permettre, s'il le souhaite, de les poser avant sa reprise effective (cela ne constitue pas une obligation légale et cela ne permettra pas de faire courir les délais de report).

Sur la question de la possibilité d'imposer la prise de congés payés au retour de l'arrêt maladie, voir «

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés immédiatement lors de la reprise du travail ? ».

Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié bénéficie immédiatement après d'un congé de fin de carrière ?

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un congé de fin de carrière immédiatement à l'issue de son arrêt de travail, l'employeur ne peut pas notifier les droits du salarié **faute de reprise effective** du salarié.

Le droit à congé du salarié devra lui être indemnisé lors de la rupture du contrat.

3. Droit à congé des salariés à temps partiel ou travaillant en cycles

Le droit à congé d'un salarié à temps partiel ou travaillant en cycles doit-il être transposé lorsque ce dernier n'acquiert, sur la période de référence, que des congés légaux ?

Le droit à congé des salariés à temps partiel ou travaillant en cycles s'apprécie selon les mêmes modalités que pour les salariés travaillant à temps plein, indépendamment de l'horaire de travail.

Néanmoins, lors de la prise, seuls sont décomptés les jours qui auraient été effectivement travaillés selon la répartition prévue au contrat. Cela concerne tant les congés légaux que les congés conventionnels.

Il en résulte qu'il convient de systématiquement **transposer le droit à congé** des salariés à temps partiel ou travaillant en cycles, y compris lorsqu'ils n'acquièrent sur la période de référence **que des congés légaux.**

4. Règles de report des congés payés

Rappel : le salarié qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés pendant la période de prise normale des congés bénéficie d'une période de report de 15 mois.

Cette période débute en principe à la date à laquelle le salarié reçoit l'information par son employeur de ses droits à congés, postérieurement à sa reprise (article L. 3141-19-1, alinéa 2 : congés acquis avant l'arrêt maladie ou au début de l'arrêt maladie lorsque ce dernier est en cours depuis moins d'un an à la fin de la période d'acquisition).

Lorsque l'arrêt maladie est en cours depuis au moins un an (autrement dit lorsque l'arrêt couvre l'intégralité de la période de référence), les congés sont à prendre dans le délai de 15 mois qui se décompte à compter de la fin de la période d'acquisition.

Comment apprécier l'impossibilité pour le salarié de prendre ses congés acquis pendant la période de prise ?

La loi n'apporte pas de précisions sur cette notion d'impossibilité de prendre des congés.

Néanmoins, on peut considérer que cela concerne notamment 3 situations :

- le salarié dont l'arrêt maladie prend fin après l'expiration de la période normale de prise :

Exemple : un salarié est en arrêt maladie du 1er juillet 2023 au 10 mai 2024. Les congés acquis sur la période du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 sont à prendre avant le 30 avril 2024.

Son arrêt maladie prend fin postérieurement au 30 avril 2024. Il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés acquis entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023 avant le 30 avril 2024.

- le salarié dont l'arrêt maladie prend fin avant l'expiration de la période normale de prise mais celle-ci est trop avancée pour laisser le temps au salarié de prendre l'intégralité de ses congés :

Exemple : un salarié est en arrêt maladie du 1er juillet 2023 au 15 avril 2024. Les congés acquis sur la période du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 sont à prendre avant le 30 avril 2024. Il a un solde de congés de 25 jours ouvrés.

Son arrêt maladie prend fin le 15 avril 2024. La période courant entre le 15 avril 2024 et le 30 avril 2024 n'est pas suffisante pour lui permettre de solder l'intégralité de ses 25 jours ouvrés. Il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés acquis entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023 avant le 30 avril 2024. L'ensemble des congés non pris sont reportés.

- le salarié dont l'arrêt maladie prend fin avant l'expiration de la période normale de prise des congés mais qui ne peut pas, pour des contraintes de service, prendre ses congés avant l'expiration de la période de prise (il est conseillé dans ce cas de formaliser par écrit cette notion de report pour raisons de service) :

Exemple : un salarié est en arrêt maladie du 1er juillet 2023 au 4 mars 2024. Il a un solde de congés de 25 jours ouvrés. La mise en œuvre d'une nouvelle législation dans le service impose aux salariés de ne pas poser de jours de congés du 1er mars au 15 avril. Il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés acquis entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2023 avant le 30 avril 2024.

Les congés payés sont-ils perdus en cas de retour tardif du salarié par rapport à la date d'expiration de la période de report de 15 mois ?

Exemple : le salarié est de retour d'un arrêt maladie le 15 août 2024 et bénéficie de 20 jours de congés qui ont été reportés en raison de son impossibilité de prendre des congés du fait de son arrêt maladie. Ces congés sont à prendre avant l'expiration de la période de report le 31 août 2024. Son employeur lui notifie son droit le jour de sa reprise le 15 août 2024.

L'article L. 3141-19-1 (alinéa 1er) entérine le droit au report des congés payés au profit des salariés en arrêt maladie « *lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité [...] de prendre* ***au cours de la période de prise*** *de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis* ». L'expression « *au cours de la période de prise* » vise la période de prise **normale** courant du 1er mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1.

Cela ne concerne pas la période de report de 15 mois qui court à compter de la fin de la période d'acquisition lorsque l'arrêt couvre la totalité de cette période.

Dans la mesure où les congés non pris avant l'expiration de la période de report sont perdus lorsque le salarié est toujours en arrêt, il convient de considérer que les congés non pris, **du fait du retour d'un arrêt maladie trop tardif** avant l'expiration de la période de report, doivent également être perdus (sous réserve que l'employeur ait bien procéder à la notification du droit lors de la reprise ; à défaut, le délai de report se trouve interrompu).

Que se passe-t-il lorsque survient, au cours d'une période de report, une nouvelle cause de suspension du contrat de travail ?

Exemple : l'arrêt maladie d'un salarié a pris fin le 15 février 2024. Ses congés lui ont été notifiés le jour de son retour et certains droits expirent le 31 août 2024. Il présente un nouvel arrêt maladie à compter du 12 juillet 2024 qui se prolonge au-delà du 31 août 2024.

Si l'un des délais de report expire pendant le second arrêt maladie, **il n'y a pas lieu de considérer que cette seconde absence entraîne l'ouverture d'un nouveau délai de report**. C'est donc le même délai de report qui continue à courir. L'Ucanss préconise néanmoins de laisser au salarié un **délai raisonnable** (suffisant) pour lui permettre de prendre ses jours de congé. Ce délai devra être fixé au cas par cas, compte tenu du nombre de jours dont le salarié dispose et compte tenu des éventuelles contraintes de service (autrement dit, l'employeur ne doit pas laisser au salarié un délai trop court si ce dernier n'est pas en mesure de prendre effectivement ses congés).

À noter que si le nouvel arrêt de travail est toujours en cours au 30 avril suivant, les congés acquis au cours de cet exercice (et pendant l'arrêt maladie), bénéficieront d'un délai de report si le salarié s'est finalement trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de l'exercice normal de prise.

Exemple : l'arrêt maladie d'un salarié a pris fin le 15 février 2024. Ses congés lui ont été notifiés le jour de son retour et certains droits expirent le 31 août 2024. Il présente un nouvel arrêt maladie à compter du 12 juillet 2024 qui se prolonge au-delà du 30 avril 2025.

Il est préconisé de laisser au salarié, lors de son retour, un délai raisonnable pour prendre les congés qui expiraient au 31 août 2024.

Par ailleurs, les congés acquis entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025 sont à prendre entre le 1er mai 2025 et le 30 avril 2026. Ils feront l'objet d'un délai de report si le salarié s'est finalement trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés, en raison de son arrêt maladie, avant le 30 avril 2026.

Comment déterminer les délais de prise lorsque survient, immédiatement après l'arrêt maladie, une nouvelle cause de suspension du contrat de travail ?

Congé maternité

Lorsqu'une salariée en arrêt maladie bénéficie immédiatement après son arrêt d'un congé maternité, sans reprise du travail, son employeur n'a pas à lui notifier son droit à congé au moment du départ en congé maternité (voir « Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque la salariée bénéficie immédiatement après d'un congé maternité ? »).

S'agissant du décompte des délais de report, il convient de distinguer deux situations :

- s'agissant des congés acquis avant ou en début d'arrêt maladie (arrêt ne couvrant pas la totalité de la période d'acquisition) : les congés sont à prendre dans un délai de 15 mois qui suit la notification postérieure à la reprise. Dans la mesure où le départ en congé maternité n'est pas assimilé à une reprise, les droits devront être notifiés et pris **dans un délai de 15 mois qui suit le retour de congé maternité** ;
- s'agissant des congés acquis en cours d'arrêt maladie (arrêt couvrant la totalité de la période d'acquisition) : les congés sont à prendre dans un délai de 15 mois qui a commencé à courir à l'expiration de la période d'acquisition. Le départ en congé maternité n'est pas assimilé à une reprise, le délai continue donc à courir. **Si le délai expire en cours de congé maternité, les congés seront perdus.**

Exemple : une salariée a été en arrêt maladie pendant plus d'un an du mois de mars 2023 jusqu'à la fin du mois de juin 2024. Elle est en congé maternité immédiatement à l'issue de son arrêt de travail à compter du 1er juillet 2024 jusqu'au 21 janvier 2025 (congé maternité conventionnel compris). Elle reprend le travail le 22 janvier 2025, son droit à congé lui est notifié le lendemain, le 23 janvier 2025.

Les congés acquis avant le 31 mai 2023 sont à prendre dans un délai de 15 mois à compter du 23 janvier 2025 (le retour du congé maternité constituant la reprise imposant la notification du droit et le point de départ du délai de report).

Les congés acquis du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sont à prendre dans un délai de 15 mois à compter du 1er juin 2024 soit jusqu'au 31 août 2025. Mais le retour du congé maternité le 22 janvier 2025 constitue la reprise du travail imposant la

notification. La notification le lendemain de la reprise décale au 1er septembre 2025 l'expiration du délai de report.

S'agissant du report des congés en cas de de congé maternité, voir « Le droit au report s'applique-t-il aux autres causes de suspension du contrat de travail ? ».

Congé parental

Lorsqu'un salarié en arrêt maladie sollicite immédiatement à son retour d'arrêt maladie un congé parental, sans reprise préalable, son employeur n'a pas à lui notifier son droit à congé au moment du départ en congé parental (voir « Doit-on notifier le droit à congé à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié bénéficie immédiatement après d'un congé parental ? *»).*

S'agissant du décompte du délai de report, les **règles sont similaires au cas du congé maternité** évoqué ci-dessus.

Invalidité

Lorsqu'un salarié en arrêt maladie informe son employeur de son classement en invalidité et de son souhait de ne pas reprendre malgré l'absence de fourniture d'un arrêt de travail, son employeur n'a pas à lui notifier son droit à congé (voir « Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié est déclaré invalide ? »).

S'agissant du décompte des délais de report, les règles sont les suivantes :

Exemple : un salarié est en arrêt de travail depuis le 1er octobre 2021. Il est déclaré invalide à compter du 1er octobre 2024. Il ne fournit plus d'arrêts de travail et ne souhaite pas reprendre. L'employeur n'a pas d'obligation à notifier les droits à congé du salarié, faute de reprise.

Les congés acquis avant le 31 mai 2022 sont à prendre dans un délai de 15 mois à compter de la notification qui suit la reprise. Faute de reprise effective, le délai de report ***ne court pas****.*

Les congés acquis du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 sont à prendre jusqu'au 31 août 2024. ***Faute de reprise avant cette date, les congés sont perdus.***

Les congés acquis du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sont à prendre jusqu'au 31 août 2025. Le classement en invalidité le 1er octobre 2024 ne constitue pas une reprise. Le délai de report de 15 mois n'est donc pas interrompu. ***Les congés non pris le 31 août 2025 seront perdus****.*

Les congés acquis du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 (en réalité le salarié n'acquiert des droits que jusqu'au 30 septembre 2024) sont à prendre avant le 30 avril 2026 (le délai de report n'est pas applicable dans la mesure où au 31 mai 2025, date de fin de la période d'acquisition, le salarié n'est plus en arrêt maladie).

À noter que bien que l'invalidité ne constitue pas en tant que tel une reprise, il est néanmoins toléré de permettre au salarié de poser des congés s'il le souhaite à compter du 1er octobre 2024 (quel que soit le millésime des congés ; il est néanmoins préférable dans ce cas d'utiliser les jours de congés dont la date de report expire le plus tôt).

Le droit au report s'applique-t-il à la fois aux congés légaux et aux congés conventionnels ?

Le droit au report concerne, lorsque les conditions de celui-ci sont remplies, l'ensemble des congés acquis par le salarié, que ceux-ci soient **d'origine légale ou conventionnelle**.

La journée administrative (congé 1.28) fait elle l'objet d'un report ?

De la même manière que le salarié qui n'a pas utilisé cette journée pendant l'année civile ne peut pas prétendre à son indemnisation, **elle ne fait pas l'objet d'un report**.

Le droit au report s'applique-t-il aux autres causes de suspension du contrat de travail ?

Exemple : un salarié est en congé maternité ou en congé parental au 30 avril de l'année.

L'article L. 3141-19-1 (alinéa 1er) prévoit que « *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* ».

Ainsi, bien que le congé maternité et le congé parental soient des motifs de suspension du contrat de travail entraînant le report des congés payés, le délai de report de 15 mois n'est pas applicable. S'agissant d'un salarié absent au 30 avril en raison d'un congé maternité ou d'un congé parental, les congés non pris sont reportés et à prendre avant la fin l'exercice de prise au cours duquel le salarié est revenu.

Concernant les situations visées s'agissant de l'impossibilité de prendre tout ou partie des congés pour cause de maladie ou d'accident, voir « Comment apprécier l'impossibilité pour le salarié de prendre ses congés acquis pendant la période de prise ? ».

5. Utilisation des congés payés acquis

5.1. Prise des congés payés

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés immédiatement lors de la reprise du travail ?

Conformément à l'article L. 3141-16 du Code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs en congé à l'intérieur des limites conventionnelles et légales. À ce titre, il peut en principe tout à fait imposer à un salarié une prise de congés.

Toutefois, il ne peut pas l'imposer **sans respecter un délai de prévenance d'un mois** (article L. 3141-16 du Code du travail). Il en résulte qu'il n'est pas possible d'imposer à un salarié de prendre des congés dès sa reprise, faute de pouvoir respecter ce délai d'un mois.

Néanmoins, si un salarié en fait la demande, il est possible d'accepter un départ en congés payés immédiatement après la fin de l'arrêt maladie.

Sur la question de la notification du droit à congé en cas de prise de congés payés immédiatement après l'arrêt maladie, voir « Doit-on notifier le droit à congé d'un salarié à l'issue d'un arrêt maladie lorsque le salarié prend immédiatement des congés payés ? ».

Sous réserve du respect du délai de prévenance, combien de jours peut-on imposer à un salarié de prendre ?

Le Code du travail fixe un certain nombre de règles de droit commun s'agissant de la prise des congés payés. En vertu des articles L. 3141-17 et L. 3141-18 du code du travail, le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu et la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

En cas de fractionnement d'un congé d'une durée supérieure, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire (article L. 3141-19 du code du travail). L'obligation de prendre douze jours ouvrables de congés ne s'entend que pour l'employeur qui doit laisser aux agents qui en font la demande la possibilité de prendre douze jours ouvrables de congés pendant la période de référence. De la même façon, et sauf si les nécessités du service s'y opposent, un agent peut bénéficier en une seule fois d'un congé excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Ainsi, dès lors que le délai de prévenance d'un mois est respecté, il est possible d'imposer la pose de congés dans le respect des principes évoqués ci-dessus, dans la limite donc de 24 jours ouvrables. Ces règles sont applicables aux congés de l'exercice en cours et aux congés reportés.

5.2. Épargne de jours de congés dans le compte épargne temps

Un salarié ayant bénéficié du report de ses congés payés peut-il demander l'épargne de certains jours dans son CET ?

Un salarié peut décider d'épargner une partie des congés payés sur son compte épargne temps, dans le respect des règles d'alimentation classiques.

Dans quelles limites un salarié peut-il demander à épargner une partie de ses congés reportés ?

Il résulte de l'article L. 3151-2 du Code du travail que « *le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables* ».

L'article 3.1 du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale prévoit que « *tout salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants : le report de jours de congés payés principaux dans la limite de sept jours au total par an pour un salarié travaillant à temps plein* ».

Les dispositions du Code du travail sont d'ordre public, il n'est donc pas possible d'y déroger. Il en résulte que s'agissant d'un salarié qui n'aurait acquis que 4 semaines de congés payés (arrêt de travail couvrant l'intégralité de la période de référence et ne permettant pas d'acquérir des congés payés en application de la convention collective), l'épargne de jours de congés payés ne serait pas possible.

Seuls les jours au-delà de la 4ème semaine de congés payés peuvent être épargnés (outre les congés supplémentaires).

Exemple : *arrêt maladie du 5 octobre 2024 au 14 septembre 2028 – salarié qui a 1 enfant à charge et 10 ans d'ancienneté*

- *Période d'acquisition du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 : le salarié acquiert 4 cycles au titre de la présence (droits conventionnels) et 8 cycles au titre de l'absence (dispositions légales). Soit un droit total de 23 jours ouvrés (congés mobiles inclus) + 2 jours enfant à charge + 1 jour congé ancienneté.*

  Le salarié peut épargner 3 jours de congés principaux + 3 jours de congés supplémentaires.

- *Période d'acquisition du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 : le salarié acquiert uniquement 20 jours ouvrés de congés payés : pas d'épargne possible ;*
- *Période d'acquisition du 1er juin 2026 au 31 mai 2027 : le salarié acquiert uniquement 20 jours ouvrés de congés payés : pas d'épargne possible ;*
- *Période d'acquisition du 1er juin 2027 au 31 mai 2028 : le salarié acquiert uniquement 20 jours ouvrés de congés payés : pas d'épargne possible ;*
- *Période d'acquisition du 1er juin 2028 au 31 mai 2029 : le salarié acquiert 9 cycles au titre de la présence (droits conventionnels) et 3 cycles au titre de*

l'absence (dispositions légales). Soit un droit total de 25,5 jours ouvrés (congés mobiles inclus) + 2 jours enfant à charge + 1 jour congé ancienneté.

Le salarié peut épargner 5,5 jours de congés principaux + 3 jours de congés supplémentaires.

À noter que lorsqu'un salarié dispose de droits à congés de plusieurs millésimes, il est possible d'épargner, au cours d'une même année civile des congés se rattachant à différents millésimes, dans la limite de 7 jours de congés payés principaux (tout millésime confondu) et sans limite pour les congés supplémentaires.

Exemple : un salarié dispose du reliquat suivant :

- *Millésime N-3 : 4 congés principaux + 5 congés supplémentaires*
- *Millésime N-2 : 20 congés principaux*
- *Millésime N-1 : 20 congés principaux*
- *Millésime N : 4 congés principaux et 2 jours supplémentaires.*

Le salarié revient au cours du millésime N, il peut épargner au cours de la même année civile au titre des congés principaux 4 jours du millésime N-3 et 3 jours du millésime N (soit 7 jours de congés principaux au total) + 7 jours au titre des congés supplémentaires (5 du millésime N-3 et 2 du millésime N).

Les plafonds d'épargne sont-ils applicables s'agissant de congés reportés ?

La totalité des jours épargnés au titre des congés principaux, des jours de repos liés à la réduction du temps de travail, des jours de repos des cadres au forfait et des heures de repos compensateur de remplacement ne peut excéder **22 jours par année civile**.

Ce plafond peut être dépassé par l'épargne de la journée administrative ou des congés supplémentaires.

Par ailleurs, hormis ce plafond annuel (22 jours), le protocole d'accord du 8 mars 2016 prévoit que le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder **60 jours.**

Ces plafonds doivent également être **respectés** s'agissant de l'épargne de jours de congés reportés ou de congés notifiés dans le cadre d'une régularisation.

L'employeur peut-il imposer l'épargne de jours de congé sur le compte épargne temps ?

L'épargne sur le CET ne peut intervenir qu'à l'initiative du salarié. L'employeur ne peut pas imposer à son salarié d'épargner des jours de congé sur un compte épargne temps (y compris si les jours de congés risquent d'être perdus compte tenu de l'expiration des périodes de report).

Un salarié peut-il épargner des congés payés en cours d'arrêt maladie ?

Rien n'interdit à un salarié de formuler une demande d'épargne de jours de congés sur son compte épargne temps alors qu'il se trouve en cours d'arrêt maladie, sous réserve du respect des plafonds d'épargne (voir « Les plafonds d'épargne sont-ils applicables s'agissant de congés reportés ? ») et du respect de la nature des jours pouvant être épargnés (voir « Dans quelles limites un salarié peut-il demander à épargner une partie de ses congés reportés ? ».

Par ailleurs, il convient de s'assurer que les droits épargnés sont bien acquis par le salarié et qu'il n'y a pas un risque de recalcul du droit (*exemple : arrêt maladie de moins d'un an ouvrant droit à des congés conventionnels qui se prolonge au-delà d'un an qui entraîne un recalcul du droit et une acquisition au titre du Code du travail uniquement dès le 1er jour de l'arrêt*).

Un salarié peut-il demander la monétisation des jours de congés reportés et épargnés dans le compte épargne temps ?

L'article L. 3151-3 du Code du travail permet au salarié de demander à son employeur l'autorisation de monétiser les droits affectés au compte épargne temps, pour compléter sa rémunération : *« l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée à l'article L. 3141-3* ».

La monétisation des jours de congés payés principaux (jours mobiles compris) n'est donc pas admise. La monétisation sera possible **uniquement pour les congés supplémentaires**, sous réserve d'une demande formulée par le salarié et acceptée par l'employeur.

6. Distinction régularisation / application automatique de la loi

Dans quels cas doit-on procéder à une régularisation automatique / sur demande du droit à congé ?

On parle de **régularisation** lorsqu'un droit à congé a été attribué avant l'entrée en vigueur de la loi et que, du fait des nouvelles dispositions légales, le droit notifié se trouve erroné. Cela concerne également les cas où aucun droit n'a été notifié alors qu'en application des nouvelles dispositions, le salarié devait bénéficier d'un droit à congé.

Il convient alors de distinguer les régularisations automatiques des régularisations sur demande :

- **Régularisation automatique** : l'arrêt de travail du salarié a pris fin entre le 1er juin 2023 et le 23 avril 2024 et le contrat de travail est toujours en cours à la date de publication de la loi (y compris en cas de rupture ultérieure) :

Exemple : l'arrêt de travail du salarié a pris fin le 8 septembre 2023. Son droit à congé lui a été calculé conformément aux dispositions en vigueur à l'époque. Il convient, postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, de procéder à une régularisation automatique de son droit à congé en notifiant, le cas échéant, un droit à congé rectifié.

- **Régularisation sur demande :**

- l'arrêt de travail a pris fin avant le 1er juin 2023 :
- *Exemple : l'arrêt de travail du salarié a pris fin le 10 février 2023. Le salarié doit formuler une demande de régularisation de son droit à congé.*
- l'arrêt de travail a pris fin entre le 1er juin 2023 et le 23 avril 2024 et le contrat n'était plus en cours lors de l'entrée en vigueur de la loi :

> *Exemple : l'arrêt de travail du salarié a pris fin le 10 février 2024 et le contrat a été rompu dans le cadre d'une inaptitude avec impossibilité de reclassement le 15 mars 2024. La demande de régularisation devra être effectuée par le salarié via la saisine du Conseil de prud'hommes dans les 3 ans suivant la rupture de son contrat de travail.*

Dans quels cas doit-on appliquer de manière automatique la loi ?

La loi doit être **automatiquement appliquée** dès lors que l'arrêt maladie a pris fin à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. On ne parle alors pas de régularisation. Deux situations peuvent se présenter :

- Soit le salarié a repris son travail au moment où l'arrêt maladie a pris fin : il convient de calculer et notifier le droit à congé conformément aux nouvelles dispositions légales ;
- Soit le contrat a été rompu à la fin de l'arrêt maladie (du fait d'un licenciement pour inaptitude ou du décès du salarié) : il convient de calculer et d'indemniser les congés lors de la rupture du contrat conformément aux nouvelles dispositions légales. Le salarié n'a pas à formuler de demande particulière.

Comment gérer la situation des salariés dont le contrat de travail a été transféré (anciens salariés du RSI, mutuelles, organismes conventionnés…) ?

S'agissant de salariés dont le contrat de travail a été transféré auprès d'un organisme du régime général de Sécurité sociale (évolution des réseaux dans le cadre des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail), ces derniers doivent se rapprocher de leur organisme actuel, au sein duquel le transfert a eu lieu, afin de formuler leurs demandes de régularisation.

Dans l'hypothèse où l'organisme ne disposerait pas des éléments permettant d'analyser la situation, il appartient au salarié d'apporter les éléments de preuve permettant d'étayer sa demande (copie des arrêts de travail, bulletins de paie mentionnant les périodes d'absence, notification de droits à congé...).

Comment gérer la situation des salariés qui ont intégré un organisme du régime général de Sécurité sociale par le biais d'une mobilité inter-régimes ?

Les règles applicables sont identiques à la situation des salariés mutés (mutation article 16).

> Rappel : s'agissant des mutations, la demande de régularisation doit être formalisée auprès de l'ancien organisme (organisme employeur à la date où le salarié était en arrêt) dans un délai de 3 ans qui suit la mutation (celle-ci devant juridiquement s'analyser en une rupture de contrat et une embauche dans le nouvel organisme).

7. Indemnisation des congés payés : dixième, salaire maintenu et paiement

Un salarié peut-il demander le paiement de tout ou partie de ses congés payés ?

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés en lieu et place de la prise des congés payés n'est possible **qu'en cas de rupture du contrat de travail**. Ainsi, le salarié ne peut pas exiger le paiement des congés payés. Il doit nécessairement respecter les périodes de prise imposées par l'employeur dans le respect des dispositions légales.

L'employeur qui déciderait d'accéder à la demande du salarié s'exposerait à un risque juridique.

L'employeur peut-il imposer à son salarié, en cours de contrat, le paiement de tout ou partie de ses congés payés ?

Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés en lieu et place de la prise des congés payés n'est possible **qu'en cas de rupture du contrat de travail**. L'employeur ne peut donc pas imposer le paiement de tout ou partie de ses congés payés.

Il doit par ailleurs prendre les mesures nécessaires permettant au salarié d'exercer son droit au repos en prenant ses congés payés.

Comment déterminer le salaire de référence utilisé pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième ?

Il résulte de l'article L. 3141-24 du Code du travail que dans le cadre de l'indemnisation des congés payés selon la règle du dixième, les périodes d'arrêt maladie pour accident ou maladie d'origine non professionnelle **sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération dans la limite d'une prise en compte à 80% de la rémunération associée à ces périodes**.

La prise en compte à hauteur de 80% pour déterminer le salaire de référence **s'applique à l'ensemble des salaires versés.**

En pratique, dans l'Institution, cette règle est appliquée en cas d'arrêt maladie non rémunéré ou rémunéré de plus de 12 mois (pour lesquels les salariés acquièrent des droits à congé en application du Code du travail uniquement).

Comment se calcule l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième en présence d'arrêts maladie au cours de la période de référence ?

La formule applicable pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième est la suivante :

$$\frac{\text{Rémunération de référence} \times 1/10 \times \text{Nombre de jours de congés pris}}{\text{Nombre de jours de congés ouvrés attribués au titre du Code du travail}}$$

Pour une période d'acquisition complète, le dénominateur est donc en principe de 25.

Dans l'hypothèse où le salarié a connu, au cours de la période de référence, des périodes d'arrêt maladie, le droit à congé au titre du Code du travail doit être **recalculé** pour prendre en compte ces différentes périodes d'arrêt.

Autrement dit, le dénominateur doit correspondre au nombre de jours de congés dont le salarié aurait bénéficier sur la période en application des dispositions légales à savoir 2,5 jours ouvrables par mois pour les périodes de présence et 2 jours ouvrables par mois pour les périodes de maladie.

Cette règle est également applicable pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Quel est l'impact sur la règle du dixième du report de congés payés et de la prise de ces congés sur un autre millésime ?

De manière générale, lorsqu'un salarié prend des congés payés sur un autre millésime du fait du report des congés, il convient de les rattacher à la période de référence à laquelle ces congés auraient dû être pris.

Les nouvelles dispositions n'ont pas modifié ce principe. Ainsi, en cas de report de congés payés, la rémunération de référence prise en compte pour le calcul du

dixième doit correspondre aux salaires perçus au cours de la période au cours de laquelle ils auraient dû être pris.

Il convient par ailleurs d'attendre la prise de la totalité des jours du millésime pour calculer le dixième et verser une éventuelle régularisation.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire doit-il être calculé sur la base de 80% du salaire ?

Lorsque l'indemnité de congés payés est calculée selon la méthode du maintien de salaire, l'indemnité correspond à la rémunération perçue par le salarié s'il avait continué à travailler. Il n'y a donc **pas lieu** de réduire le salaire de référence à hauteur de 80%.

Les dispositions de l'article L. 3141-24 du Code du travail ne concerne que l'indemnité selon la règle du dixième.

Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés pour un salarié à temps partiel ?

Les règles en la matière n'ont pas évolué avec la loi DDADUE.

S'agissant du calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés selon la méthode du maintien de salaire concernant un salarié à temps partiel, le calcul à effectuer est le suivant :

$$\frac{\text{Salaire mensuel du mois considéré x Nb de jours de congés à indemniser en fonction du calendrier à tps partiel}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois considéré compte tenu du calendrier du salarié}}$$

Concernant le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés selon la règle du dixième, dès lors que l'on opère un calcul pour un salarié à temps partiel, il convient de retransposer le droit du salarié à indemniser, sur une base temps plein.

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, doit-on procéder à la comparaison entre salaire maintenu et règle du dixième ?

Les dispositions légales n'ont pas été modifiées sur ce point. Il convient de calculer l'indemnité **selon les deux méthodes** et de verser la plus favorable.

Cette règle est également applicable pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

8. Règles de prescription

Quel est le délai de prescription applicable pour les contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi ?

> Rappel : pour les contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024), la loi ne modifie pas les règles de droit commun qui impliquent l'application de la prescription triennale des actions en matière de paiement des salaires (article L. 3245-1 du Code du travail).
>
> Autrement dit, le salarié doit formuler sa demande de régularisation dans les 3 ans suivant la rupture de son contrat de travail.

Quel est le délai de prescription applicable pour les contrats rompus après l'entrée en vigueur de la loi ?

S'agissant des contrats rompus postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, non concernés par des situations de régularisation automatique (voir « Dans quels cas doit-on procéder à une régularisation automatique / sur demande du droit à congé ? ») ou d'application automatique de la loi (voir « Dans quels cas doit-on appliquer de manière automatique la loi ? »), dès lors que le salarié n'a pas formulé de demande de régularisation antérieurement à la rupture, la prescription applicable est également la prescription triennale.

Cette prescription triennale n'est néanmoins plus applicable en cas de forclusion (voir « Le délai de prescription est-il applicable en cas de rupture de contrat postérieurement à l'expiration du délai de forclusion de 2 ans ? »).

Le délai de prescription est-il applicable en cas de rupture de contrat postérieurement à l'expiration du délai de forclusion de 2 ans ?

> Rappel : la loi DDADUE 2 prévoit que toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application de ces dispositions doit être introduite à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi (article 37, II, 3ème alinéa).

Ainsi, les salariés non concernés par des régularisations automatiques (voir « Dans quels cas doit-on procéder à une régularisation automatique / sur demande du droit à congé ? ») ou une application automatique de la loi (voir « Dans quels cas doit-on appliquer de manière automatique la loi ? »), dont le contrat est toujours en cours, doivent formuler leurs demandes de régularisation au plus tard le 23 avril 2026.

Dans l'hypothèse où un salarié n'a pas formulé de demande de régularisation avant le 23 avril 2026, la rupture du contrat ultérieure ne permet pas d'ouvrir un nouvel délai de prescription de 3 ans.

Exemple : le contrat de travail d'un salarié est en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi. Il a connu des périodes d'arrêts maladie antérieures au 1er juin 2023. Il ne formule aucune demande de régularisation et son contrat est finalement rompu le 1er juin 2026. Ce salarié ne pourra plus demander une régularisation de son droit, le délai de prescription de trois ans du fait de la rupture du contrat n'étant plus applicable compte tenu de l'atteinte du délai de forclusion le 23 avril 2026.

9. Méthodes de calcul

Dans les cas présentés ci-dessous, le cycle renvoie à la notion utilisée dans le cadre de la règle des équivalences issue de l'article L. 3141-4 qui précise que « *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* ».

Un cycle correspond donc à :

- un mois ;
- ou quatre semaines complètes ;
- ou 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés de travail.

9.1. Cas n°1 : calcul du droit à congé pour un contrat de travail couvrant moins d'un cycle et comprenant une période d'arrêt de travail non rémunéré

Règles applicables

Dans l'hypothèse où le contrat couvre **moins d'un cycle** (un cycle = 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables), l'absence et la présence représentent également, respectivement, moins d'un cycle, il convient d'appliquer **la règle du prorata** :

1ère étape : calcul du droit à congé dû au titre de la période de présence effective

Il convient de réaliser un double calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence en jours ouvrables et le nombre de jours de présence en jours ouvrés et de retenir la formule la plus favorable.

Calcul du droit au titre de la présence en jours ouvrables :

$$\frac{\text{Nombre de jours travaillés en ouvrables}}{24} \times 2{,}50^{1}$$

[1] *2,50 correspond au nombre de jours de congés acquis par mois pour un salarié présent depuis moins d'un an.*

Calcul du droit au titre de la présence en jours ouvrés :

$$\frac{\text{Nombre de jours travaillés en ouvrés}}{20} \times 2{,}50^{*[2]}$$

2ème étape : calcul du droit à congé dû au titre de la période d'absence

Il convient ici aussi de réaliser un double calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence en jours ouvrables et le nombre de jours d'absence en jours ouvrés et de retenir la formule la plus favorable.

Calcul du droit au titre de l'absence en jours ouvrables :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence en ouvrables}}{24} \times 2^{3}$$

Calcul du droit au titre de l'absence en jours ouvrés :

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence en ouvrés}}{20} \times 2^{3}$$

3ème étape : calcul du droit à congé dû pour la totalité du contrat

Il convient de cumuler le droit acquis au titre de la présence (droit non arrondi) au droit acquis au titre de l'absence (droit non arrondi).

L'arrondi est réalisé en une seule fois à la fin.

Exemple n°1 (application du cas n°1)

Exemple :

- *Date d'embauche : 02/03/2024*
- *Arrêt de travail : 13/03/2024 au 18/03/2024*
- *Rupture du contrat : 23/03/2024*

Dans l'hypothèse où le contrat couvre moins d'un cycle (un cycle = 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables), l'absence et la présence représentent également, respectivement, moins d'un cycle, il convient d'appliquer la règle du prorata.

1ère étape : calcul du droit à congé dû au titre de la période de présence effective

Au cours du contrat, le salarié a été présent du 02/03 au 12/03 puis du 19/03 au 23/03.

---

[2] *2,50 correspond au nombre de jours de congés acquis par mois pour un salarié présent depuis moins d'un an.*
[3] *2 correspond au nombre de jours de congés acquis par mois pour un salarié en absence maladie non rémunérée.*

Il convient de réaliser un double calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence en jours ouvrables et le nombre de jours de présence en jours ouvrés et de retenir la formule la plus favorable.

Calcul du droit à congé acquis au titre de la présence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence (en ouvrables)	Nombre de jours travaillés en ouvrables x 2,50 24	(14 / 24) x 2,50 = 1,46 jours ouvrables **Plus favorable**
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence (en ouvrés)	Nombre de jours travaillés en ouvrés x 2,50 20	(11 / 20) x 2,50 = 1,38 jours ouvrables

2ème étape : calcul du droit à congé dû au titre de la période d'absence effective

Au cours du contrat, le salarié a été absent (maladie) du 13/03 au 18/03.

Il convient ici aussi de réaliser un double calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence en jours ouvrables et le nombre de jours d'absence en jours ouvrés et de retenir la formule la plus favorable.

Calcul du droit à congé acquis au titre de l'absence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrables)	Nombre de jours d'absence en ouvrables x 2 24	(5 / 24) x 2 = 0,42 jours ouvrables **Plus favorable**
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrés)	Nombre de jours d'absence en ouvrés x 2 20	(4 / 20) x 2 = 0,4 jours ouvrables

3ème étape : calcul du droit à congé dû pour la totalité du contrat

Il convient de cumuler le droit acquis au titre de la présence (droit non arrondi) au droit acquis au titre de l'absence (droit non arrondi) :

1,46 + 0,42 = 1,88 arrondi à 2 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé de 2 jours ouvrables soit 2 jours ouvrés.

9.2. Cas n°2 : Calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant moins d'un cycle complet lorsque la présence permet d'acquérir la totalité des cycles de congé dus au titre de la période de référence complète

Règles applicables

Lorsque la présence effective (hors période de maladie) permet, en application de la règle des équivalences, d'acquérir un droit plein à congé (présence équivalente à 12 cycles), il n'y a pas lieu d'attribuer de droits à congé en raison de la période de maladie.

Ainsi, la période d'arrêt maladie, bien que non rémunérée et ouvrant droit en principe à une acquisition de congés payés à raison de 2 jours ouvrables par mois en application du Code du travail, ne doit pas permettre d'acquérir des droits supplémentaires.

Aucun congé ne doit donc être calculé au titre de la période d'absence dans la mesure où la période de présence suffit pour acquérir la totalité des cycles dus au titre de la période de référence.

Exemple n°2 (application du cas n°2)

Exemple :

- Date d'embauche : 01/06/2023
- Arrêt de travail non rémunéré du 01/08/2023 au 15/08/2023
- Salarié présent le reste de la période de référence (jusqu'au 31 mai 2024)

Au titre de la présence (période hors maladie) :

- 11 mois = 11 cycles
- 50 semaines complètes / 4 = 12,5 = 12 cycles
- 251 jours ouvrés / 20 = 12,55 ou 301 jours ouvrables / 24 = 12,54 = 12 cycles

La présence effective (hors période de maladie) permet, en application de la règle des équivalences, d'acquérir un droit plein à congé (présence équivalente à 12

cycles). Ainsi, dans cette situation, la période d'arrêt maladie, bien que non rémunérée et ouvrant droit en principe à une acquisition de congés payés à raison de 2 jours ouvrables par mois, ne doit pas permettre d'acquérir des droits supplémentaires.

Aucun congé ne doit donc être calculé au titre de la période d'absence dans la mesure où la période de présence suffit pour acquérir la totalité des cycles dus au titre de la période de référence.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé de 27 jours ouvrés.

9.3. Cas n°3 : calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant au moins un cycle sur la période de référence lorsque la présence ne permet pas d'acquérir la totalité des cycles de congé dus au titre de la période de référence complète

Règles applicables

Dans cette situation, la présence effective (période hors maladie) du salarié ne permet pas d'acquérir la totalité des cycles qui auraient été dus si le salarié avait été présent (sans période de maladie) sur toute la période.

Il convient alors d'appliquer la règle des équivalences, pour la période de présence d'une part et pour la période d'absence, d'autre part.

1ère étape : calcul du droit à congé dû au titre de la présence effective

Il convient d'appliquer la règle des équivalences en mois, périodes de 4 semaines et périodes de 20 jours (en jours ouvrables et en jours ouvrés) afin de déterminer le nombre de cycles à attribuer.

Le droit à congé au titre de la période de présence effective est ensuite déterminé selon le salarié, selon l'option la plus favorable :

- pour un salarié qui a plus d'un an d'ancienneté : 2,25 jours ouvrés par cycle (dispositions conventionnelles : 2 jours ouvrés de congés principaux + 0,25 jour ouvré de congé mobile par mois) ou 2,5 jours ouvrables par cycle (dispositions légales) selon la formule la plus favorable.
- pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté : 2 jours ouvrables par mois + 0,25 jours ouvrés de congé mobile pour les salariés (dispositions conventionnelles) ou 2,5 jours ouvrables par mois selon la formule la plus favorable.

2ème étape : calcul du droit à congé dû au titre l'absence

Il convient d'appliquer la règle des équivalences en mois, périodes de 4 semaines et périodes de 20 jours (en jours ouvrables et en jours ouvrés) afin de déterminer le nombre de cycles à attribuer.

Le droit à congé au titre de la période d'absence est ensuite déterminé à raison de 2 jours ouvrables par mois.

3ème étape : calcul du droit à congé dû pour la totalité de la période de référence

Droit à congé dû au titre de la présence (non arrondi) + Droit à congé dû au titre de l'absence (non arrondi) = total à arrondir.

Exemple n°3 (application du cas n°3)

Calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant au moins un cycle sur la période de référence lorsque la présence ne permet pas d'acquérir la totalité des cycles de congé dus au titre de la période de référence complète.

Dans cette situation, la présence effective (période hors maladie) du salarié ne permet pas d'acquérir la totalité des cycles qui auraient été dus si le salarié avait été présent (sans période de maladie) sur toute la période.

Il convient alors d'appliquer la règle des équivalences, pour la période de présence d'une part et pour la période d'absence, d'autre part.

Exemple :

- Date d'embauche : 01/01/2021
- Arrêt de travail non rémunéré à compter du 13/03/2023 (arrêt toujours en cours après un an)

➔ Calcul du droit à congé acquis entre le 01/06/2022 et le 31/05/2023.

1ère étape : calcul du droit à congé dû au titre de la présence effective

Au titre de la présence :

- 9 mois = 9 cycles
- 40 semaines / 4 = 10 cycles
- 244 jours ouvrables / 24 = 10,17 ou 203 jours ouvrés / 20 = 10,15 = 10 cycles.

La présence effective du salarié lui permet d'acquérir :

10 x 2,5 jours ouvrables = **25 jours ouvrables**.

(Il convient de comparer le droit légal au droit conventionnel. Le calcul en application des dispositions conventionnelles serait ici moins favorable).

2ème étape : calcul du droit à congé dû au titre l'absence

Au titre de l'absence :

- 2 mois = 2 cycles
- 11 semaines / 4 = 2,75 = 2 cycles
- 69 jours ouvrables / 24 = 2,875 ou 58 jours ouvrés / 20 = 2,9 = 2 cycles.

L'absence du salarié lui permet d'acquérir :

2 x 2 jours ouvrables = **4 jours ouvrables**.

3ème étape : calcul du droit à congé dû pour la totalité de la période de référence

Droit à congé dû au titre de la présence + Droit à congé dû au titre de l'absence = 25 + 4 = 29 jours ouvrables soit 25 jours ouvrés.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé de 25 jours ouvrés.

9.4. Cas n°4 : calcul du droit à congé pour un arrêt de travail couvrant moins d'un cycle sur la période de référence et présence ne permettant pas d'acquérir la totalité des cycles

Règles applicables

Lorsque la période de maladie couvre **moins d'un cycle** et que la période de présence (hors maladie) ne permet pas d'acquérir la totalité des cycles, il convient d'attribuer un droit à congé au titre de la maladie selon la règle du prorata (cas n°1) et attribuer un droit à congé au titre de la présence selon le nombre de cycles acquis par le biais de la règle des équivalences (cas n°3) :

1ère étape : déterminer le nombre de jours acquis du fait de la présence effective (hors maladie)

Il convient d'appliquer la règle des équivalences et de déterminer le nombre de jours à attribuer compte tenu du nombre de cycles de la période.

2ème étape : déterminer le nombre de jours acquis au titre de la maladie

L'absence est inférieure à un cycle. Il convient donc d'appliquer la règle du prorata.

3ème étape : déterminer le nombre de jours total acquis sur l'ensemble de la période

Il convient de cumuler le droit acquis au titre de la période de présence effective (sans arrondi) et le droit acquis au titre de la période d'absence (sans arrondi).

L'arrondi est réalisé en une seule fois à la fin.

Exemple n°4 (application du cas n°1 et du cas n°4)

Exemple :

- Date d'embauche : 05/01/2024
- Arrêt de travail : 11/02/2024 au 21/02/2024
- Contrat toujours en cours au 31 mai 2024

Dans la mesure où la période de maladie couvre moins d'un cycle et que la période de présence ne permet d'acquérir la totalité des cycles de la période, il convient de calculer le droit à congé au titre de la maladie selon la règle du prorata (cas n°1) et au titre de la présence selon la règle des équivalences (cas n°3).

1ère étape : déterminer le nombre de jours acquis du fait de la présence effective (hors maladie)

Au titre de la présence :

- 4 mois = 4 cycles
- 19 semaines / 4 = 4,75 = 4 cycles
- 118 jours ouvrables / 24 = 4,92 ou 98 jours ouvrés / 20 = 4,9 = 4 cycles.

La présence effective du salarié lui permet d'acquérir :

4 x 2,5 jours ouvrables = **10 jours ouvrables**.

(Il convient de comparer le droit légal au droit conventionnel. Le calcul en application des dispositions conventionnelles serait ici moins favorable).

2ème étape : déterminer le nombre de jours acquis du fait de l'absence

L'absence est inférieure à un cycle. Il convient donc d'appliquer la règle du prorata (exposée dans le cas n°1).

Calcul du droit à congé acquis au titre de l'absence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrables)	Nombre de jours d'absence en ouvrables x 2 24	(9 / 24) x 2 = 0,75 jours ouvrables
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrés)	Nombre de jours d'absence en ouvrés x 2 20	(8 / 20) x 2 = 0,8 jours ouvrables **Plus favorable**

3ème étape : calcul du droit congé dû au titre de la période totale (05/01/2024 au 31/05/2024)

Droit à congé dû au titre de la présence (non arrondi) + Droit à congé dû au titre de l'absence (non arrondi) = 10 + 0,8 = 10,8 arrondis à 11 jours ouvrables = 10 jours ouvrés.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé de 11 jours ouvrables soit 10 jours ouvrés.

9.5. Règles d'arrondis

Lorsque le droit à congés est exprimé en jours ouvrables, l'arrondi doit se faire à l'entier supérieur.

A l'inverse, lorsque le droit à congé est exprimé en jours ouvrés, l'arrondi doit se faire à la demi-journée supérieure.

La conversion en jours ouvrés d'un droit exprimé en jours ouvrables doit se faire selon la règle de la non-pénalisation à la pose. Autrement dit, la pose en ouvré doit être au moins aussi favorable que la pose en ouvrable.

Exemple : *le droit à congé calculé en ouvrables (non arrondi) est de 11,07 jours ouvrables.*

La conversion en ouvré aboutit au résultat suivant : 11,07 x 5 / 6 = 9,23 arrondis à 9,50.

Or, 11,07 jours ouvrables doivent être arrondis à 12 jours ouvrables lors de la pose soit 2 semaines de congés payés :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	6	X
7	8	9	10	11	12	X

A l'inverse, 9,50 jours ouvrés correspondent à 1 semaine + 4 jours et demi.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	X	X
6	7	8	9	1/2	X	X

Ainsi, afin de s'assurer que la pose en ouvré est au moins aussi favorable que la pose en ouvrable, la conversion de 11,07 jours ouvrables doit aboutir à 10 jours ouvrés (= 2 semaines de congés).

9.6. Peut-on cumuler plus de 27 jours ouvrés de congés payés (principaux y compris mobiles) sur une même période d'acquisition en cumulant les congés conventionnels et les congés légaux ?

L'application de la règle des équivalences sur les périodes d'absence et les périodes de présence ne doit pas conduire à accorder plus de 27 jours ouvrés de congés payés (principaux y compris mobiles) sur la même période de référence.

Autrement dit, il convient dans ce cas de préserver les cycles acquis au titre de la présence et, le cas échéant, de diminuer le nombre de cycles acquis au titre de l'absence pour ne pas accorder plus de droits.

Exemple : *le salarié acquiert 6 cycles au titre de la présence et 7 cycles au titre de la maladie. Il convient de retenir 12 cycles en tout soit 6 + 6.*

9.7. Congés mobiles et ancienneté du salarié

L'application des règles de calcul évoquées ci-dessus peut dorénavant conduire à accorder des congés mobiles à des salariés présents depuis moins d'un an.

Bien que le protocole d'accord du 26 avril 1973 ne fixe pas de condition d'ancienneté pour l'attribution des congés mobiles, ces derniers ne bénéficiaient jusqu'à présent, en pratique, qu'aux salariés ayant plus d'un an de présence dans l'Institution. En effet, la convention collective prévoit, avant un an de présence, un droit à congé de 2 jours ouvrables par mois (et non 2 jours ouvrés) et 3 jours de congés mobiles. Ces dispositions étant moins favorables que les dispositions légales qui prévoient 2,5 jours ouvrables par mois, ce sont ces dernières qui trouvaient à s'appliquer.

Dorénavant, en présence d'un salarié qui n'acquiert des congés, en application du Code du travail, qu'à raison de 2 jours ouvrables par mois, les dispositions conventionnelles peuvent redevenir plus favorables du fait de l'attribution des congés mobiles. Cela résulte de la stricte application des dispositions conventionnelles et de l'obligation de comparer droit légal / droit conventionnel pour accorder le plus favorable.

9.8. Quand doit-on attribuer des congés conventionnels supplémentaires ?

Il n'est possible d'acquérir des congés conventionnels supplémentaires que si le salarié est, au moins en partie, présent (hors maladie) sur la période de référence.

Ainsi, un salarié absent sur toute la période de référence et qui n'acquiert des congés qu'au titre du Code du travail ne peut pas acquérir de congés supplémentaires conventionnels.

10. Exemples : règles d'acquisition et règles de report

10.1. Exemple n°1 : Salarié présent depuis plus d'un an : arrêt du 13/06/2023 au 28/08/2026

Période d'acquisition du 01/06/2023 au 31/05/2024

La période de présence au cours de la période d'acquisition est inférieure à un cycle. Cela nécessite d'appliquer la règle du prorata (cas n°1) pour le mois de juin. Pour le reste de la période de référence, la règle des équivalences s'applique.

Calcul du droit à congé au titre du mois de juin 2023

Acquisition au titre de la présence (01/06/2023 au 12/06/2023)		
Calcul du droit à congé acquis au titre de la présence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence (en ouvrables)	Nombre de jours travaillés en ouvrables x 2,50 / 24	(10 / 24) x 2,50 = 1,04 jours ouvrables **Plus favorable**
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence (en ouvrés)	Nombre de jours travaillés en ouvrés x 2,50 / 20	(8 / 20) x 2,50 = 1 jour ouvrable

Acquisition au titre de l'absence (13/06/2023 au 30/06/202)		
Calcul du droit à congé acquis au titre de l'absence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrables)	Nombre de jours d'absence en ouvrables x 2 / 24	(16 / 24) x 2 = 1,33 jours ouvrables

Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrés)	Nombre de jours d'absence en ouvrés x 2 20	(14 / 20) x 2 = 1,4 jours ouvrables **Plus favorable**

Calcul du droit à congé pour la période du 01/07/2023 au 31/05/2024 (période d'absence)

- 11 mois = 11 cycles
- 50 semaines / 4 = 12,5 = 12 cycles
- 288 jours ouvrables / 24 = 12 ou 240 jours ouvrés / 20 = 12 = 12 cycles.

Attention : dans la mesure où le droit à congé est calculé au titre du mois de juin selon la règle du prorata compte tenu de la période de présence inférieure à 1 cycle au cours du mois, il convient de ne retenir que 11 cycles au titre de la période du 01/07/2023 au 31/05/2024.

Le salarié acquiert donc entre le 01/07/2023 et le 31/05/2024 :

11 x 2 jours ouvrables = **22 jours ouvrables**.

Calcul du droit à congé total au titre de la période du 01/06/2023 au 31/05/2024

1,04 + 1,4 +22 = 24,44 arrondis à 25 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé de 25 jours ouvrables soit 21 jours ouvrés (le salarié peut en outre, s'il en remplit les conditions, bénéficier de congés conventionnels supplémentaires dans la mesure où il a été au moins en partie présent sur la période de référence).

Période d'acquisition du 01/06/2024 au 31/05/2025

L'absence maladie couvre toute la période de référence. Le salarié acquiert 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés.

Période d'acquisition du 01/06/2025 au 31/05/2026

L'absence maladie couvre toute la période de référence. Le salarié acquiert 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés.

Période d'acquisition du 01/06/2026 au 31/05/2027

L'arrêt prend fin le 28/08/2026.

Il convient d'appliquer la règle des équivalences pour déterminer le droit à congé du salarié (cas n°3).

Calcul du droit à congé acquis au titre de l'absence (01/06/2026 au 28/08/2026)

- 3 mois = 3 cycles
- 12 semaines / 4 = 3 cycles
- 77 jours ouvrables / 24 = 3,21 ou 65 jours ouvrés / 20 = 3,25 soit 3 cycles

L'absence du salarié lui permet d'acquérir :

3 x 2 jours ouvrables = 6 jours ouvrables soit 5 jours ouvrés.

Calcul du droit à congé acquis au titre de la présence (29/08/2026 au 31/05/2027)

- 9 mois = 9 cycles
- 39 semaines / 4 = 9,75 soit 9 cycles
- 236 jours ouvrables / 24 = 9,83 ou 196 jours ouvrés / 20 = 9,8 = 9 cycles.

La présence effective du salarié lui permet d'acquérir :

9 x 2,25 = 20,25 soit 20,50 jours ouvrés.

Calcul du droit à congé sur la période complète du 01/06/2026 au 31/05/2027

5 + 20,5 = 25,5 jours ouvrés.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé de 25,5 jours ouvrés.

Tableau récapitulatif : arrêt du 13/06/2023 au 28/08/2026			
Période d'acquisition	Nombre de jours acquis	Impossibilité de prendre les congés ?	Délais de report
01/06/2022 – 31/05/2023 (congés acquis avant)	24 + 3 jours ouvrés	Oui	15 mois à compter de la notification qui suit la reprise
01/06/2023 – 31/05/2024 Début arrêt = 13/06/2023	21 jours ouvrés	Oui	15 mois à compter de la notification qui suit la reprise
01/06/2024 – 31/05/2025 (arrêt couvrant toute la période de référence)	20 jours ouvrés	Oui	15 mois à compter du 31/05/2025 Expiration le 31/08/2026 (délai interrompu lors de la reprise le 28/08/2026 jusqu'à la notification)
01/06/2025 – 31/05/2026 (arrêt couvrant toute la période de référence)	20 jours ouvrés	Oui	15 mois à compter du 31/05/2026 Expiration le 31/08/2027 (délai interrompu lors de la reprise le 28/08/2026 jusqu'à la notification)
01/06/2026 – 31/05/2027 (Fin arrêt = 28/08/2026)	25,5 jours ouvrés	Non	Non

10.2. Exemple n°2 : Embauche en CDD le 01/06/2024 – Arrêt maladie du 21/06/2024 au 07/07/2024 – fin de contrat le 14/07/2024

Le salarié était présent (période hors maladie) :

- Entre le 01/06 et le 20/06 : soit 14 jours ouvrés ou 17 jours ouvrables
- Entre le 08/07 et le 14/07 : soit 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables.

Soit au total 19 jours ouvrés ou 23 jours ouvrables soit moins d'un cycle.

Le salarié était absent (maladie) :

➢ Entre le 21/06 et le 07/07 : soit 11 jours ouvrés et 14 jours ouvrables soit moins d'un cycle.

Dans la mesure où la période de maladie et la période hors maladie correspondent respectivement à moins d'un cycle, il convient de faire le calcul au prorata de la présence et de l'absence (application du cas n°1).

Calcul du droit à congé pour la période de présence (hors maladie)

Calcul du droit à congé acquis au titre de la présence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence (en ouvrables)	$\frac{\text{Nombre de jours travaillés en ouvrables} \times 2{,}50}{24}$	(23 / 24) x 2,50 = 2,40 jours ouvrables **Équivalent**
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours de présence (en ouvrés)	$\frac{\text{Nombre de jours travaillés en ouvrés} \times 2{,}50}{20}$	(19 / 20) x 2,50 = 2,40 jours ouvrables **Équivalent**

Calcul du droit à congé pour la période d'absence (maladie)

Calcul du droit à congé acquis au titre de l'absence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrables)	Nombre de jours d'absence en ouvrables x 2 24	(14 / 24) x 2 = 1,17 jours ouvrables **Plus favorable**
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrés)	Nombre de jours d'absence en ouvrés x 2 20	(11 / 20) x 2 = 1,1 jours ouvrables

Calcul du droit sur la totalité du contrat

2,40 + 1,17 = 3,57 arrondis à 4 jours ouvrables soit 4 jours ouvrés.

10.3. Exemple n°3 : Embauche en CDD le 01/06/2024 – Arrêt maladie du 21/06/2024 au 07/07/2024 – fin du contrat initialement prévue le 14/07/2024 mais CDD renouvelé jusqu'au 25/08/2024

Le salarié était présent (période hors maladie) :

- Entre le 01/06 et le 20/06 : soit 14 jours ouvrés ou 17 jours ouvrables
- Entre le 08/07 et le 14/07 : soit 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables
- Entre le 15/07 et le 25/08 : soit 30 jours ouvrés ou 36 jours ouvrables.

Soit au total 49 jours ouvrés ou 59 jours ouvrables soit plus d'un cycle (un cycle = 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables).

Le salarié était absent (maladie) :

- Entre le 21/06 et le 07/07 : soit 11 jours ouvrés et 14 jours ouvrables soit moins d'un cycle (un cycle = 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables).

Dans la mesure où la période de maladie correspond à moins d'un cycle, il convient de faire le calcul au prorata de l'absence (cas n°1). La période hors maladie étant supérieure à 1 cycle, il convient d'attribuer le droit à congé proportionnellement au nombre de cycles (cas n°3).

Calcul du droit à congé pour la période de présence (hors maladie)

Au titre de la présence :

- 2 mois = 2 cycles
- 9 semaines / 4 = 2,25 = 2 cycles
- 59 jours ouvrables / 24 = 2,46 ou 49 jours ouvrés / 20 = 2,45 = 2 cycles.

La présence du salarié lui permet d'acquérir :

2 x 2,5 jours ouvrables = **5 jours ouvrables**.

(Le calcul du droit en application des dispositions conventionnelles n'est ici pas représenté car moins favorable).

Calcul du droit à congé pour la période d'absence (maladie)

Calcul du droit à congé acquis au titre de l'absence	Formule applicable	Application
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrables)	$\frac{\text{Nombre de jours d'absence en ouvrables}}{24} \times 2$	(14 / 24) x 2 = 1,17 jours ouvrables **Plus favorable**
Calcul du droit à congé selon le nombre de jours d'absence (en ouvrés)	$\frac{\text{Nombre de jours d'absence en ouvrés}}{20} \times 2$	(11 / 20) x 2 = 1,1 jours ouvrables

Calcul du droit sur la totalité du contrat

5 + 1,17 = 6,17 arrondis à 7 jours ouvrables soit 6 jours ouvrés.

Le salarié bénéficie de 6 jours ouvrés sur la totalité du contrat.

10.4. Exemple n°4 : Embauche en CDD le 01/06/2024 - Arrêt maladie du 21/06/2024 au 07/07/2024 - fin du contrat initialement prévue le 14/07/2024 mais CDD renouvelé jusqu'au 25/08/2024 - Arrêt maladie du 05/08/2024 au 16/08/2024

Le salarié était présent (période hors maladie) :

- Entre le 01/06 et le 20/06 : soit 14 jours ouvrés ou 17 jours ouvrables
- Entre le 08/07 et le 14/07 : soit 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables
- Entre le 15/07 et le 04/08 : soit 15 jours ouvrés ou 18 jours ouvrables
- Entre le 17/08 et le 25/08 : soit 5 jours ouvrés ou 7 jours ouvrables

Soit au total 39 jours ouvrés ou 48 jours ouvrables soit plus d'un cycle (un cycle = 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables).

Le salarié était absent (maladie) :

- Entre le 21/06 et le 07/07 : soit 11 jours ouvrés et 14 jours ouvrables
- Entre le 05/08 et le 16/08 : soit 10 jours ouvrés et 11 jours ouvrables.

Soit au total 21 jours ouvrés ou 25 jours ouvrables.

Dans la mesure où la période de maladie et la période hors maladie étant supérieures à 1 cycle, il convient d'attribuer le droit à congé proportionnellement au nombre de cycles (cas n°3).

Calcul du droit à congé pour la période de présence (hors maladie)

Au titre de la présence :

- 2 mois = 2 cycles
- 8 semaines / 4 = 2 cycles
- 48 jours ouvrables / 24 = 2 ou jours ouvrés / 20 = 1,95 = 2 cycles.

L'absence du salarié lui permet d'acquérir :

2 x 2,5 jours ouvrables = **5 jours ouvrables**.

(Le calcul du droit en application des dispositions conventionnelles n'est ici pas représenté car moins favorable).

Calcul du droit à congé pour la période d'absence (maladie)

Au titre de l'absence :

- 0 mois = 0 cycle
- 4 semaines / 4 = 1 cycle

- 25 jours ouvrables / 24 = 1,04 ou 21 jours ouvrés / 20 = 1,05 = 1 cycle.

L'absence du salarié lui permet d'acquérir :

1 x 2 jours ouvrables = **2 jours ouvrables**.

Calcul du droit sur la totalité du contrat

5 + 2 = 7 jours ouvrables soit 6 jours ouvrés.

Le salarié bénéficie de 6 jours ouvrés sur la totalité du contrat.

* * *

Le service juridique de l'Ucanss se tient à votre disposition par mail ou par téléphone pour toute question complémentaire relative à la présente lettre circulaire (droitsocial@ucanss.fr ou 09.72.67.80.00).

Pour toute question portant sur le fonctionnement de la calculatrice mise à disposition par les branches, nous vous invitons à contacter votre maitrise d'ouvrage :

- Pour la branche famille : via le canal teams BF-E-GAP - PAIE | 1.7 Info GAPPAIE | Microsoft Teams
- Pour la branche maladie : demande support GRH via le portail PSN
- Pour la branche recouvrement : MOA SIRH par mail (stephanie.jean@urssaf.fr et solene.osmont@urssaf.fr)
- Pour la branche retraite : par mail cnavmetiersirhnat@cnav.fr et cnsu.sirh@carsat-nordest.fr.