

- Pour une période d'acquisition du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025,
- le/la salarié-e a été absente pour maladie depuis le 26 avril 2024,
- la période de report débute le 31 mai 2025,
- les droits à congés acquis en période d'arrêt maladie au titre de l'année 2024-2025 sont perdus si le salarié est toujours absent pour maladie à la date du 31 août 2026.

Quelle est la règle pour le calcul de l'indemnité de congés payés ?

L'employeur doit indemniser le/la salarié-e selon le mode de calcul le plus avantageux entre :

- Un montant égal à **1/10^e de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence. En cas d'arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle**, la rémunération pendant la période d'arrêt de travail est prise en compte à hauteur de 80 %.
- Un montant égal au maintien de salaire : l'indemnité de congés payés est égale à **la rémunération perçue si le salarié avait continué à travailler**.

Jusqu'à quelle période antérieure est-il possible de réclamer ses congés payés acquis ?

Si votre contrat de travail a été rompu avant le 24 avril 2024, vous avez jusqu'à trois ans (prescription triennale) à partir de la date de rupture pour réclamer vos droits sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés, voire introduire un recours devant les Prud'hommes.

Si vous êtes toujours en poste, vous avez deux ans à partir de la promulgation de la loi soit le 24 avril 2024 pour les réclamer auprès de votre employeur.

Le droit français a dû modifier les droits aux congés payés pour les salarié-e-s en arrêt maladie non professionnelle. Alors que ces périodes d'arrêt de travail n'ouvrirait pas droit à l'acquisition de congés payés, le droit européen impose qu'une suspension du contrat de travail pour maladie ne doit pas influer sur le calcul de ses droits aux congés payés. Un loi a été promulguée le 24 avril 2024 pour créer de nouveaux droits pour le/la salarié-e et des obligations pour l'employeur.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :
 Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
 Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Cefi **Solidaires**

N° 16
Sept. 2025

L'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie en 7 questions

JE SUIS DÉSOLÉ. VOUS ÊTES ATTEINT D'UNE MALADIE ORPHELINE GRAVISSIME

DU GENRE À CUMULER PLEIN PLEIN DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS ?



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelle est la nouvelle règle d'acquisition des congés ?

Les absences pour maladie non professionnelles doivent être décomptées désormais comme du temps de travail effectif et prises en compte pour l'acquisition des congés payés.

Cependant le calcul est différent si la maladie est d'origine professionnelle ou non professionnelle :

- **non professionnelle, 2 jours de congés payés** sont acquis par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par an.
- **professionnelle ou accident du travail, 2,5 jours de congés payés** par mois d'absence, dans la limite de 30 jours ouvrables par an, sans limites de durée de l'arrêt et non plus un an comme auparavant.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

À la reprise de poste et dans un délai d'un mois, l'employeur doit informer le/la salariée :

- Du nombre de jours de congés payés acquis.
- Du délai pour pouvoir les poser.

Ces informations doivent être adressées « *par tout moyen* » cela peut être par courrier avec avis de réception, courrier remis en main propre, courrier électronique ou mentionné sur le bulletin de salaire. **La date d'information fait courir la date de début du délai de report**, sauf pour les arrêts de travail de plus d'une année.

Les congés peuvent-ils être reportés ?

La loi du 24 avril 2024 a créé un droit au report des congés payés.

Les congés payés non pris lors de l'arrêt de travail peuvent être reportés sur un délai de 15 mois au maximum en cas d'impossibilité de poser les congés dans la période normale. Un accord d'entreprise, ou une convention collective/accord de branche peuvent définir un

délai de report supérieur. Au-delà de ce délai, les congés payés non posés par le/la salarié·e sont perdus.

Pour les congés acquis avant ou pendant l'arrêt maladie **inférieur à un an** : La durée de la période de report débute à la réception des informations adressées par l'employeur à la reprise du travail.

Pour les congés acquis avant ou pendant l'arrêt maladie **supérieur à un an** : Le début de la période de report sera la date de fin de la période de référence des congés acquis.

Quel est le point de départ du délai de report ?

Lorsque le salarié reprend son travail, la période de report débute à la **date à laquelle le salarié reçoit les informations de l'employeur**.

Par exemple :

- Pour des périodes de prise de congés fixée du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 mai 2024) et du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026 (pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025)
- Si le/la salarié a été absent-e pour maladie non professionnelle du 1^{er} janvier 2025 au 2 avril 2025 et reprend son travail le 2 avril 2025.
- Et si l'employeur informe le salarié le 15 avril 2025, le solde de congés à prendre avant la maladie (acquis au cours de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024) pourrait être reporté jusqu'au 15 juillet 2026, si le/la salarié est dans l'impossibilité de poser ces congés avant le 30 avril 2025.
- En revanche, les congés acquis par le salarié du 1^{er} juin au 31 mai 2025 (y compris pendant sa maladie) ne font pas l'objet d'un report, dans la mesure où sa reprise du travail intervient avant le début de la période de prise de ces congés (1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026).

Et dans le cas particulier du/de la salarié·e en arrêt maladie depuis plus d'un an ?

Pour les congés acquis pendant l'absence pour maladie, le délai de report de 15 mois **commence**, non pas à la reprise du travail, mais **à la fin de la période d'acquisition** des congés.

Cela concerne les salariés en arrêt maladie depuis au moins un an au moment où la période d'acquisition se termine et uniquement pour les congés acquis au titre de cette même période.

Ainsi :

CAS n° 1 — Le/la salarié·e reprend son travail avant l'expiration de ce report

Si le salarié revient dans l'entreprise après la fin de la période d'acquisition, mais avant l'expiration de la période de report de 15 mois, le point de départ de la fraction restante de cette période de report sera la date à laquelle l'employeur lui a donné l'information sur ses droits à congés.

Par exemple :

- Pour une période d'acquisition des congés payés du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025,
- si le/la salarié·e a été absent-e pour maladie du 1^{er} avril 2024 au 31 juillet 2025,
- la période de report court du 31 mai 2025 au 31 août 2026, car, au 31 mai 2025 (fin de la période d'acquisition), le/la salarié est toujours en arrêt maladie depuis au moins 1 an.
- La reprise du/de la salarié·e intervenant le 1^{er} août 2025, la période de report est suspendue jusqu'à ce que le/la salarié·e ait reçu les informations sur ses droits à congés. Si l'employeur donne ces informations au salarié le 7 août 2025, la période expire le 7 septembre 2026 (au lieu du 31 août 2026).

CAS n° 2 — Le/la salarié·e ne reprend pas son travail à l'issue du délai de report

À l'issue de ce délai, les congés payés sont perdus, sans que l'employeur n'ait été obligé d'en informer le salarié.

Par exemple :