

Congés payés et maladie : Quelles sont les nouvelles règles

Sommaire interactif

Introduction.....	1
Quelles étaient les règles en matière d’acquisition des congés payés avant l’entrée en vigueur de la loi portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne en matière d’économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (DDADUE) ?	1
Comment la loi DADDUE sécurise-t-elle les entreprises ?.....	2
L’application pour l’avenir des dispositions de la loi DADDUE.....	2
Combien de congés payés le salarié en accident ou maladie non professionnel (MNP) acquiert-il ? 2	
Combien de congés payés le salarié en accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP) acquiert-il ?	3
Quelles sont les règles de report des congés payés ?.....	3
L’obligation d’information à la charge de l’employeur	3
Principe général du report (Article L. 3141-1 du code du travail)	5
Exception au principe général du report (Article L. 3141-19-2 du code du travail).....	6
L’application rétroactive des dispositions de la loi DADDUE.....	7
En cas de maladie non professionnelle.....	7
En cas d’accident du travail.....	7
L’instauration d’un délai de forclusion pour les salariés en poste	7
Pour les salariés dont le contrat de travail est rompu	10

Introduction

Quelles étaient les règles en matière d’acquisition des congés payés avant l’entrée en vigueur de la loi portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne en matière d’économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (DDADUE) ?

Jusqu’à la loi DDADUE, le code du travail ne prenait pas en compte, pour le calcul des congés payés des salariés :

- les périodes d’absence pour maladie ou accident non professionnel (MNP).
- les périodes d’absence pour maladie ou accident d’origine professionnelle (AT/MP) au-delà d’un an d’absence

Cette conception était toutefois contraire au droit de l’UE pour lequel lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, son absence n’a pas d’impact sur le calcul de ses droits à congés payés.

Dans quatre arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé d'écarter l'application de l'article L. 3141-5 dont les stipulations étaient contraires au droit européen en matière d'acquisition de congés. Elle a jugé que :

- le salarié malade aura droit à des congés payés sur sa période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- la prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Comment la loi DADDUE sécurise-t-elle les entreprises ?

La loi DADDUE prévoit la mise en conformité avec le droit européen, sans surtransposition, des dispositions du code du travail relatives aux congés payés, en prévoyant :

- L'acquisition de **24 jours au maximum pour les salariés en arrêt de travail pour MNP**.
- L'acquisition de **2,5 jours ouvrables par mois aux salariés en arrêt de travail pour AT/MP, sans limitation de durée**.
- L'obligation pour l'employeur **d'informer le salarié dans le mois qui suit son retour d'arrêt** pour maladie ou accident (professionnel ou non) sur ses droits à congés, notamment au moyen du bulletin de paie.
- Un délai de **report des congés de 15 mois**, dont la durée peut être augmentée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.
- Un **délai de forclusion de 2 ans opposable aux salariés encore en poste**, pour réclamer les congés qui ont été acquis au cours des périodes d'arrêt maladie depuis le 1er décembre 2009, dans la limite de 24 jours par période de référence (1er avril-31 mars pour le bâtiment).

Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu, le texte ne prévoit pas de délai particulier. Le Conseil d'Etat¹ a toutefois rappelé que le droit commun de la prescription en matière d'indemnité compensatrice de congés payés s'appliquait : à savoir 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail.

L'application pour l'avenir des dispositions de la loi DADDUE

Combien de congés payés le salarié en accident ou maladie non professionnel (MNP) acquiert-il ?

Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de MNP sont désormais considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé².

Le salarié en arrêt pour cause de MNP acquiert **2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence, sauf dispositions conventionnelles plus favorables**.

L'application de la règle dans le secteur du bâtiment

Pour les ouvriers

Les conventions collectives des ouvriers du bâtiment ne prévoient pas de dispositions plus favorables que la loi.

L'ouvrier absent en raison d'une MNP acquiert 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

¹ Dans son [avis du 13 mars 2024](#)

² Article [L. 3141-5 du code du travail](#) 7 du code du travail

Pour les ETAM et les cadres

Pour les ETAM (article [5.1.4](#)) et les cadres (article [4.1.4](#)), les conventions collectives du 12 juillet 2006 et du 1^{er} juin 2004 prévoient déjà que les jours d'absence pour maladie ou accident, professionnel ou non, n'ont pas d'incidence sur l'acquisition des jours de congés payés s'ils justifient, au cours de la période de référence, d'au moins **120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par la loi.**

Concrètement :

- Si l'ETAM ou le cadre remplit la condition de 120 jours, il acquerra 2,5 jours de congé par mois, y compris si son contrat de travail est suspendu en raison d'une MNP.
- Si l'ETAM ou le cadre ne remplit pas la condition de 120 jours, il acquerra 2 jours de congés par mois au titre des périodes de suspension du contrat de travail pour MNP.

Combien de congés payés le salarié en accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP) acquiert-il ?

Le salarié en AT/MP acquiert 2,5 jours de congés payés par mois sur toute la période de l'arrêt de travail, y compris au-delà des 12 premiers mois³ d'arrêt.

Quelles sont les règles de report des congés payés ?

La loi instaure un **report de 15 mois**, dont la durée peut être rallongée par convention ou accord d'entreprise ou de branche⁴.

Elle met par ailleurs à la charge de l'employeur une **obligation d'information**⁵ qui s'applique à l'issue de tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée.

L'obligation d'information à la charge de l'employeur

La loi impose à l'employeur, au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non, d'informer le salarié :

- sur le **nombre de jours de congé** dont il dispose et
- la **date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.**

Cette information doit intervenir **dans le mois suivant la reprise du travail, par tout moyen et confère date certaine à leur réception.** Le bulletin de paie est un moyen d'information.

En pratique pour les entreprises du bâtiment

Pour accompagner les entreprises, un modèle de courrier généré automatiquement par PDF est à leur disposition dans leur espace adhérent.

Ce courrier indique :

- le nombre de jours de congés dont le salarié dispose,
- le délai de report de 15 mois⁶, qui est automatiquement calculé.

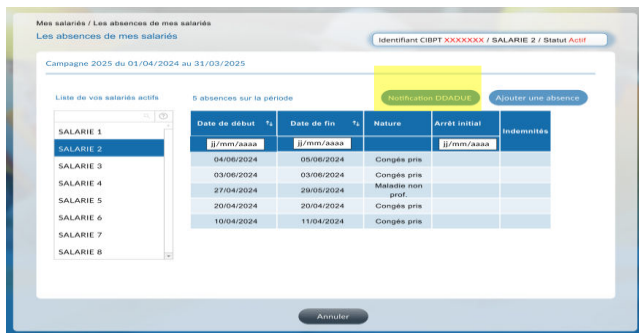
Ces nouveaux services sont disponibles sur l'espace adhérent de l'entreprise par l'intégration d'un nouveau bouton d'aide à la notification « *Notification DADDUE* » (en jaune ci-dessous) :

³ Article [L. 3141-5 du code du travail](#)

⁴ Article [L. 3141-21-1](#) du code du travail

⁵ Article [L. 3141-19-3](#) du code du travail

⁶ L'outil mis à disposition par la caisse calcul le délai de report légal



Lorsque l'employeur clique sur le bouton « *Notification DADDUE* », il accède à l'écran suivant intitulé « *Reprise du travail après MNP - AT/MP* » (cf ci-dessous), qui se présente comme une aide active à la notification du salarié.

Il permet à l'employeur de renseigner les données manquantes pour la génération du PDF de notification. Il se décompose en 3 parties :

- les données dynamiques à remplir : date de reprise, qui correspond au premier jour de retour au travail du salarié/ date de notification au salarié, qui correspond au jour de la remise du courrier de notification.
- la sélection des campagnes concernées ;
- l'aide au calcul de la date limite du report.



Etape 1 : l'employeur renseigne les informations sur :

- la date de reprise.
- la date de notification au salarié.

Etape 2 : l'employeur sélectionne les campagnes dont la prise est impactée par l'arrêt.

Etape 3 : l'employeur appuie sur *Editer* pour éditer le document.

Etape 4 : l'employeur complète manuellement le document de la date limite de report, à l'aide de l'outil de calcul présent sur l'écran

L'affichage de l'outil de calcul est intégré à l'écran d'accompagnement à la génération du PDF. Il est alimenté à la saisie de la date de notification du salarié et présente **uniquement le délai de principe de 15 mois du report.**

⚠ La notification au salarié reste de la responsabilité de l'employeur. Il lui incombe de déterminer la date de report à faire figurer sur le courrier. C'est la raison pour laquelle la date affichée par l'outil de calcul est purement informative et non modifiable. Cette donnée n'est pas reportée dans le PDF et devra donc être renseignée manuellement par l'employeur adhérent.

Le PDF généré à transmettre au salarié se présente comme suit :

Entreprise XXX
Adresse ...
SIREN...

A l'attention de salarié 2,
Adresse du salarié

Fait, VILLE ADRESSE ADH, le Date
d'edition du PDF

Objet : Notification de solde de congés et date limite de reprise
Numéro de matricule (si existant) :

Madame, Monsieur,

Vous avez repris le travail en date du 10 / 07 / 2024 . Conformément aux dispositions de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, je vous informe en date du 17/07/2025 du nombre de jours de congés dont vous disposez et de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris :

Campagne	Période d'acquisition	Solde de congés	Date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris
2024	1er avril 2023 au 31 mars 2024	18	--- / -- / ----

Cette date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris est fixée en application des articles L. 3141-19-1 et L.3141-19-2 du code du travail :

Article L3141-19-1 du code du travail :

« Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser. Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. ».

Article L3141-19-2 du code du travail :

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident. Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. ».

Pour mémoire, tout demande de congés est soumise à l'approbation préalable de votre employeur.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

SIGNATURE

Le document comporte les mentions générées automatiquement suivantes (en rouge dans le document ci-contre) :

- Civilité : genre, nom et Prénom du salarié
- Informations administratives de l'entreprise : raison sociale, adresse du siège social, numéro SIRET,
- Les campagnes et le nombre de congés restants à prendre associés,
- la date de reprise du travail,
- la date de notification du salarié.

Il appartient à l'employeur de compléter la mention concernant la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris (en jaune dans le document ci-contre) qui a été préalablement calculé par l'outil de calcul du délai de report.

Pour s'assurer du respect des délais fixés dans le courrier, il est recommandé de le remettre au salarié en main propre contre décharge.

En cas d'envoi par courrier recommandé, il conviendra de prendre en compte les délais d'acheminement postaux pour calculer le délai de report.

Principe général du report (Article L. 3141-1 du code du travail)

Le code du travail⁷ accorde désormais un délai de report de 15 mois des congés acquis.

Le point de départ de ce report est fixé⁸ à la date à laquelle le salarié reçoit, dans le mois de sa reprise d'activité, les informations sur le nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces congés pourront être pris (les règles relatives à l'obligation d'information de l'employeur sont rappelées ci-avant).

A l'issue de la période de report de 15 mois, les congés non pris sont définitivement perdus.

La DGT a précisé que ce principe s'organise en référence au premier jour de la période de prise des congés, soit la date du 1^{er} mai :

- Si le salarié reprend son poste avant le 1^{er} mai, il ne peut pas bénéficier d'un report de ses congés. En effet, le salarié n'est pas dans l'incapacité de prendre son congé, dans le cadre de la période légale de prise des congés (à compter du 1^{er} mai).
Ex. un salarié a été absent en raison d'une MNP du 1^{er} décembre 2025 au 15 avril 2026. Le début de la période de prise des congés acquis du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 est fixée du 1^{er} mai 2026 au 30 avril 2027. Le salarié ne peut prétendre au report de ses congés dès lors qu'il a la capacité de les prendre à compter du 1^{er} mai 2026.



⁷ Article L. 3141-19-1 alinéa 1 du code du travail

⁸ Article L. 3141-19-1 alinéa 2 du code du travail

- A contrario, si le salarié reprend son poste après le 1^{er} mai, le report peut s'exercer. Dans cette hypothèse, la période de prise des congés est entamée et le point de départ du délai de report débute à compter de la réception des informations que l'employeur est tenu de porter à sa connaissance.
Ex. un salarié a été absent pour MNP du 1^{er} décembre 2025 au 2 mai 2026. Le début de la période de prise des congés acquis du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 est fixée du 1^{er} mai 2026 au 30 avril 2027. Le salarié peut prétendre au report de ses congés dès lors qu'il a repris son poste après le 1^{er} mai 2026.



Exception au principe général du report (Article L. 3141-19-2 du code du travail)

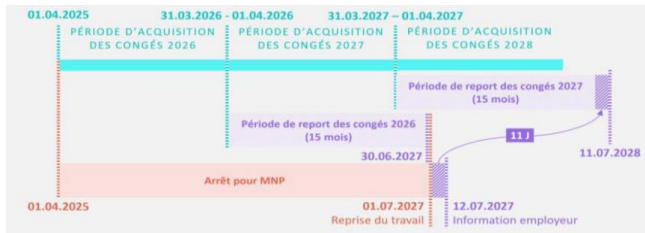
Lorsque le salarié est en arrêt de travail depuis plus d'un an et qu'il couvre toute la période de référence (dans le bâtiment du 1^{er} avril de l'année N au 31 mars de l'année N+1), le point de départ du délai de report de 15 mois court à compter de la fin de la période d'acquisition, soit le 31 mars pour les entreprises du bâtiment.

Concrètement, deux situations doivent être distinguées :

- Soit le salarié est absent pendant toute la période d'acquisition des congés et reprend le travail pendant la période de report. Cette dernière est alors suspendue tant que le salarié n'a pas reçu de son employeur les informations sur son droit à congé.
Ex. : un salarié est absent du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Le report court en principe jusqu'au 30 juin 2027. Toutefois, s'il reprend le travail le 3 avril 2026, bien avant le terme du report, qu'il reçoit l'information le 10 avril 2026, le report sera suspendu du 3 avril 2026 (date de sa reprise) au 10 avril 2026 (date à laquelle il a reçu l'information de son employeur), soit pendant 7 jours. Le report courra donc jusqu'au 7 juillet 2027.



- Soit le salarié est absent pendant toute la période d'acquisition des congés et toujours en arrêt au terme de la période de report, alors les congés sont perdus.
Ex. : un salarié est absent pendant toute la période d'acquisition des congés 2026, soit du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Le report court en principe jusqu'au 30 juin 2027 (31 mars 2026 + 15 mois). Si le salarié reprend le travail le 1^{er} juillet 2027 (après le terme du report fixé au 30 juin 2027), son droit à congé 2026 est éteint.
En revanche, ses jours de congés 2027, acquis du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 sont en principe reportés jusqu'au 30 juin 2028 (31 mars 2027 + 15 mois). Auquel s'ajoutent 11 jours de délai de suspension du report pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2027 (date de sa reprise) au 12 juillet 2027 (date à laquelle il a été informé par son employeur). Le terme du report est donc fixé au 11 juillet 2028.



L'application rétroactive des dispositions de la loi DADDUE

La loi DADDUE prévoit expressément que, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, **les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1^{er} décembre 2009⁹ jusqu'au 23 avril 2024.**

En cas de maladie non professionnelle

La loi prévoit que les salariés qui étaient en arrêt pour MNP avant l'entrée en vigueur de la loi ont acquis 2 jours ouvrables de congés par mois dans la limite de 24 jours par période de référence.

La DGT a précisé qu'il convenait d'inclure dans le décompte des 24 jours les congés déjà acquis. Les congés payés supplémentaires prévus par le code du travail et les congés payés conventionnels (liés à l'ancienneté ou à un autre motif) ne peuvent donc être exclus de ce dernier.

Sont ainsi à comptabiliser dans le compteur des 24 jours tous les congés déjà acquis par le salarié au titre de la période de référence visée soit : le congé principal, les congés supplémentaires pour enfant à charge, le fractionnement, les congés d'ancienneté, etc.

Ex. : Un salarié a été absent 2 mois au cours d'une période d'acquisition et a travaillé 10 mois. Le salarié a acquis 25 jours ouvrables au titre de ses 10 mois de travail effectif (10 mois \times 2,5 jours). Il ne pourra donc réclamer les 4 jours (2 mois \times 2 jours) au titre de la MNP dès lors que la loi plafonne le cumul des jours de congés à 24 jours.



En cas d'accident du travail

Selon la DGT les salariés en AT/MP pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi, bénéficient de 2 jours de congés par mois, soit 24 jours par an, en vertu de l'application des dispositions européennes.

L'instauration d'un délai de forclusion pour les salariés en poste

⁹ La date du 1^{er} décembre 2009 correspond à la date d'entrée en vigueur du traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la charte des droits fondamentaux de l'UE en vertu de laquelle la Cour de cassation a écarté les règles françaises contraires dans ses arrêts du 13 septembre 2023.

Les salariés en poste disposent d'un délai dit de forclusion¹⁰ de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 24 avril 2024, pour solliciter en justice l'octroi de jours de congé acquis à compter du 1^{er} décembre 2009. Ils ont donc jusqu'au 23 avril 2026 minuit pour agir.

Il s'agit bien ici d'un **droit au repos** et non d'un droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Les règles de forclusion prévues par la loi doivent s'articuler autour des règles relatives aux reports (général et exception) dont les dispositions sont également rétroactives.

Forclusion et report général

Pour illustrer l'articulation entre la forclusion et les règles du report, la DGT prend l'hypothèse d'un salarié absent pendant 6 mois du 1^{er} septembre 2011 au 28 février 2012.



Selon la DGT, deux situations peuvent se présenter :

- Soit les jours de congés acquis au titre de la période d'arrêt de travail peuvent être pris dans un délai de 15 mois courant à compter de l'information du salarié par l'employeur, cette information étant par hypothèse réalisée après l'entrée en vigueur de la loi, sans quoi ils sont perdus.
- Soit l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits, le salarié a alors 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour agir en justice.



Forclusion et report « exception »

Les règles relatives au report « exception », qui s'appliquent aux arrêts de travail pour maladie ou accident professionnel ou non de plus d'un an et qui couvrent toute la période de référence, doivent également être articulées avec les règles relatives à la forclusion.

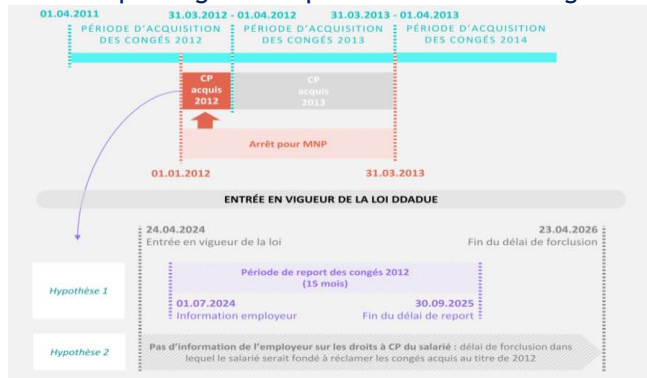
Ex. un salarié a été absent du 1^{er} janvier 2012 au 31 mars 2013. Deux périodes doivent alors être distinguées :

- La première période d'arrêt maladie comprise entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 mars 2012, qui se rattache à la période d'acquisition du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 ;
- La seconde période d'arrêt maladie comprise entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013, qui se rattache à la période d'acquisition du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.



¹⁰ La forclusion est la perte du pouvoir d'agir qui sanctionne celui qui n'a pas accompli les diligences nécessaires dans le délai requis. Le délai de forclusion est soumis à son propre régime défini par la jurisprudence. En général ces délais ne sont susceptibles ni de suspension ni d'aménagement contractuel. Par ailleurs, elle peut être soulevée d'office par le juge.

- ❖ **S'agissant de la première période d'arrêt maladie, pour les congés acquis entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 mars 2012**, le contrat n'étant pas suspendu depuis plus d'un an, les règles générales du report s'appliquent : le délai de report de 15 mois s'enclenche à compter de la date à laquelle le salarié reçoit l'information sur ses congés :
 - Si l'information est donnée le 1^{er} juillet 2024, le report peut s'exercer jusqu'au 30 septembre 2025.
 - Si l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits, le salarié a en tout état de cause 2 ans pour agir à compter de l'entrée en vigueur de la loi.



- ❖ **S'agissant de la seconde période d'arrêt maladie, pour les congés payés acquis entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013**, la règle du report dérogatoire s'applique puisqu'au 31 mars 2013 (date de fin de la période d'acquisition des congés), le contrat de travail était suspendu depuis au moins un an. La période de report de 15 mois court alors à compter de la date à laquelle s'achève la période d'acquisition des congés 2013, soit du 31 mars 2013 au 30 juin 2014. Si le salarié n'a pas repris son poste, les congés sont alors perdus.



En revanche, si le salarié a repris son travail entre le 31 mars 2013 et le 30 juin 2014, le délai de report est suspendu jusqu'à ce que le salarié reçoive l'information sur ses droits à congés. Depuis l'entrée en vigueur, deux hypothèses sont alors envisageables :

- Soit l'information est donnée par l'employeur le 1^{er} juillet 2024, ce qui fait repartir la période de report restant à courir (dans le schéma ci-après c'est un délai de 3 mois).
- Soit l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits, le salarié aura, le cas échéant, deux ans pour agir en justice.



En pratique

Lorsqu'un salarié en poste réclame auprès de son employeur le bénéfice des jours de congés acquis depuis le 1^{er} décembre 2009, alors qu'il se trouvait en arrêt maladie pour maladie non professionnelle ou un accident du travail de plus d'un an :

- Il appartient à l'entreprise d'introduire une demande auprès de la caisse auprès de laquelle il est affilié.
- La caisse sollicite les justificatifs ad hoc (notamment IJSS) et étudie le dossier.
- Si des droits à congé supplémentaires peuvent être ouverts, la caisse communique à l'employeur, au moins par courrier, un décompte intégrant le solde des congés non pris et les droits nouveaux acquis au titre de la MNP et/ou de l'AT/MP.
- L'entreprise fait part au salarié des droits acquis et restant à prendre, tels que précédemment calculés par la caisse et rappelle le délai dans lequel les prendre.
- Les droits sont ensuite incrémentés dans le compteur du salarié.
- Il revient alors à l'entreprise d'effectuer la demande de congé auprès de la caisse.

Pour les salariés dont le contrat de travail est rompu

Les salariés dont le contrat de travail ont 3 ans à compter de la date de rupture de leur contrat de travail pour revendiquer les congés payés acquis au titre des périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident professionnel ou non.

Ex. : si le contrat de travail a été rompu le 28 février 2022, le salarié dispose d'un délai expirant le 28 février 2025 pour agir.