

CONGÉS PAYÉS : LE CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE FOURNIT DES EXEMPLES

Dans une nouvelle publication dans le code du travail numérique, le ministère du travail apporte des précisions sur les nouvelles règles applicables aux congés payés en cas de maladie du salarié. Illustrations en exemples et en infographies.

Dans une mise à jour du 23 mai 2024, [le code du travail numérique](#) rappelle les nouvelles règles relatives aux congés payés en cas de maladie du salarié, applicables depuis le 24 avril 2024, issues de la [loi du 22 avril 2024](#) qui a mis le code du travail en conformité avec le droit européen.

Acquisition de congés payés en période de maladie

Il est rappelé que désormais le salarié malade - en raison d'une cause professionnelle ou non professionnelle - continue d'acquérir des jours de congés payés. Les règles diffèrent toutefois :

- en cas de maladie professionnelle, le salarié acquiert **2,5 jours ouvrables de congés payés** par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours ouvrables par période de d'acquisition ;
- en cas de maladie d'origine non professionnelle, le salarié acquiert **2 jours ouvrables de congés** par mois d'absence, soit 24 jours ouvrables s'il a été absent toute la période d'acquisition.

Le code du travail numérique illustre cette règle par un exemple.

Exemple si le salarié a été absent deux mois pour maladie non professionnelle.

Période d'acquisition : 1er juin 2024 au 31 mai 2025

Absence pour maladie non professionnelle du 1er août au 30 septembre 2024

29 jours acquis, ainsi détaillés :

→ du 1er juin 2024 au 31 juillet 2024 : 2 x 2,5 jours = 5 jours

→ du 1er août 2024 au 30 septembre 2024 (maladie) : 2 x 2 jours = 4 jours

→ du 1er octobre 2024 au 31 mai 2025 : 8 x 2,5 jours = 20 jours

Report des congés payés non pris

Le salarié qui n'a pu prendre tout ou partie de ses congés au cours de la période de prise de congés en cours au moment de son arrêt de travail, en raison de sa maladie, professionnelle ou non, bénéficie d'un report de **15 mois maximum** (sauf si un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe une durée de report supérieure). Les congés payés non pris par le salarié à l'issue de ce délai de 15 mois seront perdus.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié - à son retour - du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris. Cette information conditionne - en principe - le point de départ du délai de report.

Le code du travail numérique fournit des exemples qui permettent de déterminer le point de départ du délai de report des congés.

Lorsque le salarié reprend son travail, la période de report débute à la date à laquelle le salarié reçoit ces informations.

Exemple :

Périodes de prise de congés : fixées du 1er mai 2024 au 30 avril 2025 (pour les congés acquis entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2024) et du 1er mai 2025 au 30 avril 2026 (pour les congés acquis entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025)

Salarié absent pour maladie non professionnelle du 1er janvier 2025 au 2 avril 2025

Le salarié reprend son travail le 2 avril 2025.

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 1er juin 2023 au 31 mai 2024) pourrait être reporté jusqu'au 15 juillet 2026, si le salarié est dans l'impossibilité de poser ces congés avant le 30 avril 2025.

En revanche, les congés acquis par le salarié du 1er 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 (1er mai 2025 au 30 avril 2026).

Cas particulier du salarié 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 :

- 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.

Exemple :

Période d'acquisition : 1er juin 2024 au 31 mai 2025

Salarié absent pour maladie du 1er 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 salarié est toujours en arrêt maladie depuis au moins 1 an.

→ La reprise du salarié intervenant le 1er août 2025, la période de report est suspendue jusqu'à ce que le salarié 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).

- Si le salarié 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.

Exemple :

Période d'acquisition : 1er juin 2024 au 31 mai 2025

Salarié absent 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.

► A NOTER : VOUS POUVEZ EGALEMENT RETROUVER SUR LE [code du travail numérique](#) TROIS INFOGRAPHIES QUI RESUMENT CES NOUVELLES REGLES.

Florence Mehrez

<https://www.actuel-rh.fr/content/conges-payes-le-code-du-travail-numerique-fournit-des-exemples>