

# COMPRENDRE LA REFORME DES CONGÉS PAYÉS



Dairia Avocats

Dairia avocats

1



LE REPORT

2



LA COMMUNICATION

3



LA RETROACTIVITE

4



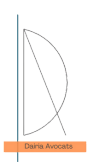
L'ACQUISITION

5



L'INDEMNISATION

<https://www.dairia-avocats.com/>



## Les points clés pour comprendre la réforme

- 2 périodes à distinguer :

La période d'acquisition des congés payés

La période de prise des congés payés

- Déterminer =
  - la durée de l'arrêt de travail par période de référence d'acquisition des congés payés
  - le nombre de CP en fonction de l'arrêt de travail =
    - MNP = 2 jours ouvrables CP par mois (ou 1,67 jours ouvrés)
    - AT / MP = 2,50 jours ouvrables CP (ou 2 jours ouvrés), sans limitation de durée (précédemment à 1 an)
- Date d'application = 24 avril 2024



## Les notions qui demeurent

- La règle d'équivalence des congés payés :

2,50 CP ouvrables  
(ou 2,08 CP ouvrés)

Par mois

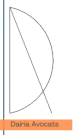
OU

Par période de 4 semaines

OU

Par période de 20,22 ou 24 jours travaillés en fonction de la répartition de l'horaire de travail sur la semaine

- La règle de l'arrondi : au nombre entier immédiatement supérieur



# Quelles différences entre un arrêt maladie ou un accident non professionnel et un arrêt ayant une origine professionnelle ?



## Ce qui est identique

↳ Le règles relatives au report des congés payés

15 mois :

- Soit à compter de la reprise du travail (sous réserve d'information)
- Soit à compter de la fin de la période d'acquisition des congés payés



## Ce qui diffère

↳ Le nombre de CP acquis

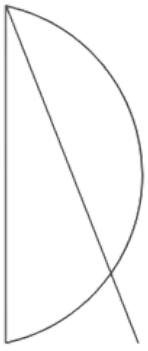
2,08 CP ouvrables (ou 1,67 jours ouvrés) en MNP  
2,50 CP ouvrables en AT/MP

↳ La règle du 10ème pour calculer la provision congés payés

80 % du salaire de référence en MNP  
100% du salaire de référence en AT/MP



L'accident de trajet qui est reconnu en AT sera soumis aux règles de l'AT



Dairia Avocats

1

# Comprendre le report des congés payés

# TIME

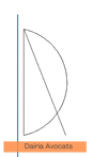
Quelles sont les règles de report ?

Situation 1 : arrêt de travail de moins d'un an

Situation 2 : arrêt de travail d'un an au moins qui chevauchent exactement une période d'acquisition

Situation 3 : arrêt de travail de plus d'un an chevauchant 2 périodes d'acquisition

Dans tous les cas, et à l'issue du délai de 15 mois, congés non pris  
=  
congés perdus



# Comment raisonner ?

MON SALARIE EST IL EN ARRET DE TRAVAIL DEPUIS MOINS D'UN AN ?

OUI

NON

Est ce que l'arrêt de travail est d'au moins un an sur toute la période de référence pour l'acquisition des congés payés ?

OUI

NON

Situation 1

Situation 2

Situation 3

Mon salarié a-t-il été dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés ?

Mon salarié a-t-il été dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés ?

Mon salarié a-t-il été dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés ?

NON

OUI

NON

OUI

NON

OUI

Pas de report des congés payés

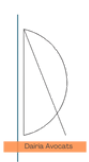
Report 15 mois à compter de la reprise du travail

Pas de report des congés payés

Report 15 mois à compter de la fin de la période d'acquisition

Pas de report des congés payés

Report 15 mois à compter de la reprise du travail



## Que comprendre ?

**Notre conseil méthodologique est de se poser les questions suivantes**

- Mon salarié a-t-il été absent moins d'un an sur la période d'acquisition des congés payés ?
- Si mon salarié a été absent au moins un an, est-ce que l'arrêt de travail couvre en totalité une période d'acquisition des congés payés ?
- Mon salarié a-t-il été dans l'incapacité de prendre tout ou partie de ses congés payés pendant la période de prise des congés payés ?
- Quel est le point de départ du report de 15 mois ?



Il conviendra d'apprécier les règles liés au report des congés payés par période d'acquisition des congés payés

Il pourra donc y avoir cumulativement une application des règles 1, 2 ou 3

# 1

## Situation 1 : arrêt de travail de moins d'un an

Congés reportés du fait de l'impossibilité de les prendre pour une période de maladie



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 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

## Que comprendre ?

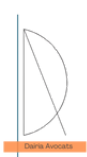
### Notre conseil méthodologique est de se poser 2 questions

① Mon salarié a-t-il été absent moins d'un an sur la période d'acquisition des congés payés ?

② Mon salarié a-t-il été dans l'incapacité de prendre tout ou partie de ses congés payés pendant la période de prise des congés payés ?

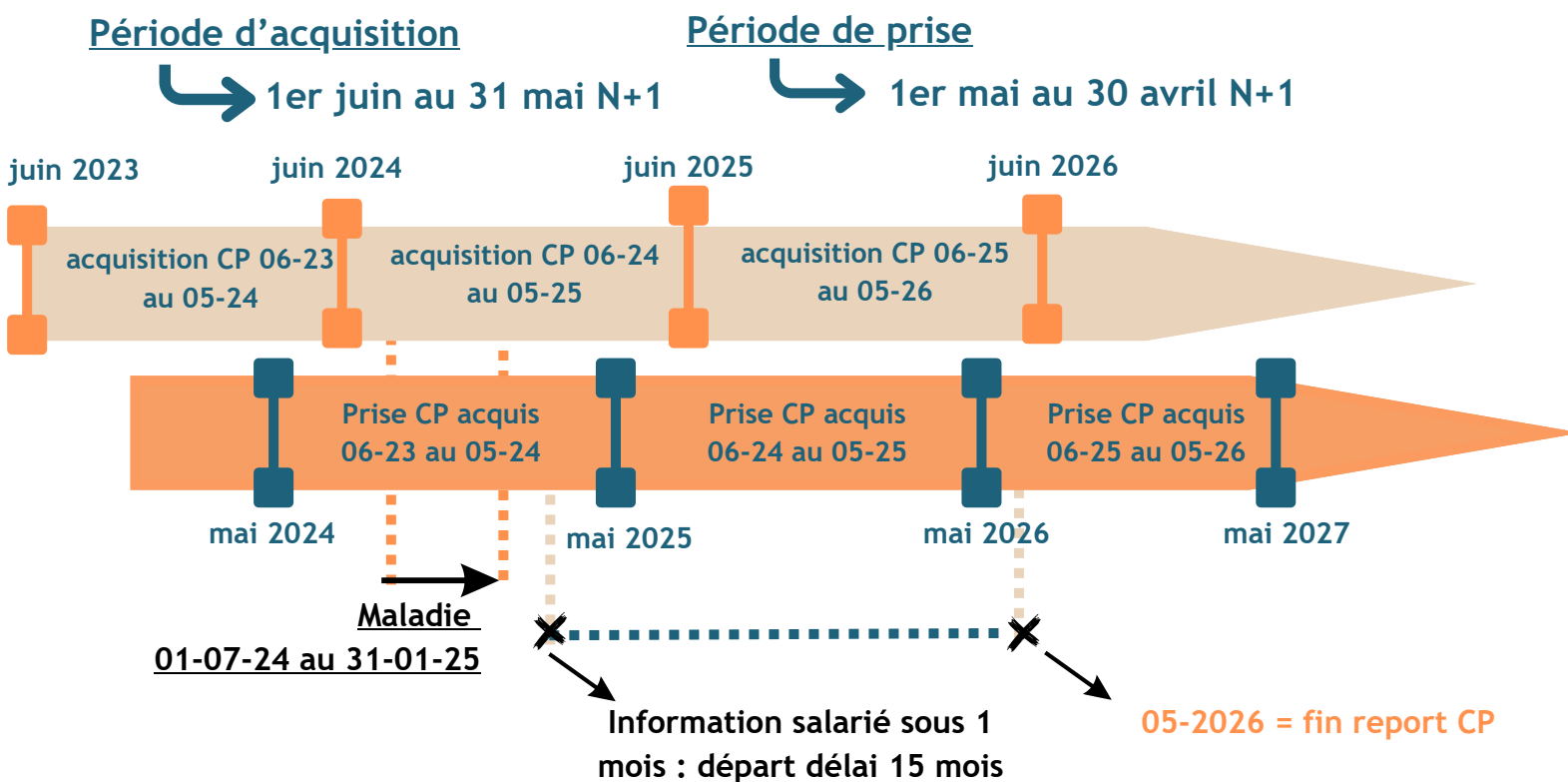
**START**

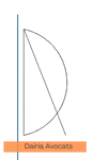
Point de départ du report de 15 mois = reprise du salarié, sous réserve de l'avoir informé du nombre de congés payés acquis et de la date de fin du report desdits congés



# Le salarié est absent moins d'un an pendant la période de prise des CP

Exemple : Absence maladie du 1er juillet 2024 au 31 janvier 2025 - Reprise 1er février 2025





# Je suis bien dans la situation 1

Pour les CP acquis sur la période 2023  
-2024

1

Mon salarié peut prendre  
ses congés payés à son  
retour.

pas de report des  
congés (pour rappel, il  
a ici jusqu'au 30 avril  
2025)

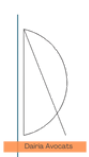
2

Mon salarié ne peut pas  
prendre ses congés payés à  
son retour.

report de 15 mois à  
compter de sa reprise du  
travail



**Pas de report des congés  
acquis pendant la  
maladie puisque la  
période de prise des  
congés n'est pas encore  
ouverte, le salarié n'est  
pas privé de son droit**

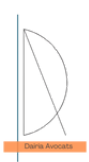


# 2 Situation 2 : arrêt de travail d'un an au moins qui chevauchent exactement une période d'acquisition

Le salarié est en arrêt au moins un an et a acquis des congés au titre d'une période de MNP ou AT/MP



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.



## Que nous propose ce texte ?

Quoi ?

Ce texte prévoit une dérogation à la situation 1

Pourquoi ?

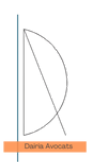
Un salarié absent pendant toute la période d'acquisition bénéficie d'une date de report différente

Solution ?

Pendant toute la période d'acquisition le salarié est malade et va donc acquérir des congés payés

La période de report début à la date à laquelle s'achève la période d'acquisition des congés payés,

*En d'autres termes, le début de la période de report correspond à la fin de la période d'acquisition des congés payés du salarié en arrêt maladie.*



## Que comprendre ?

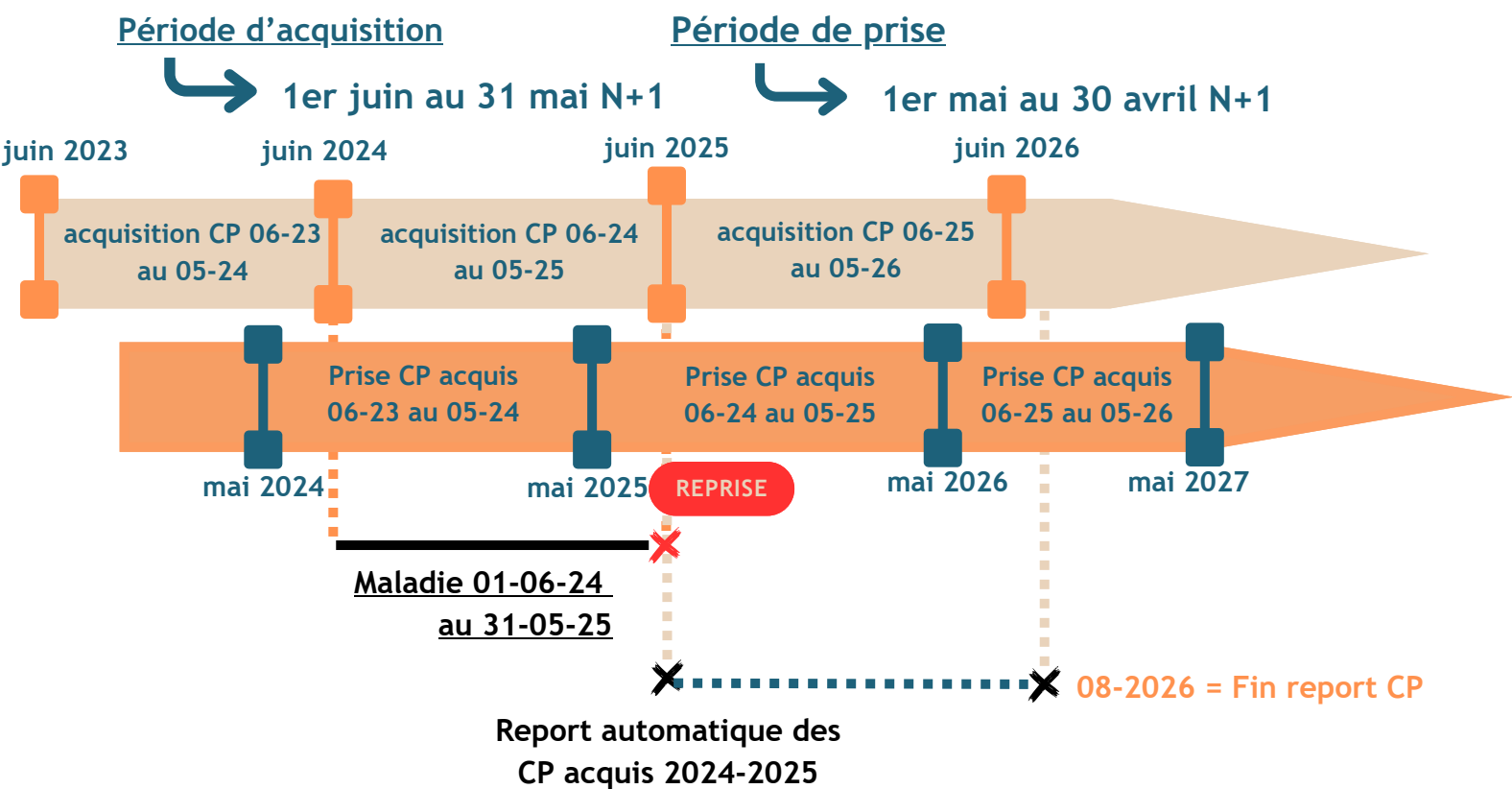
Notre conseil méthodologique est de se poser 3 questions

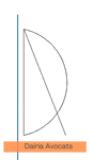
- ① Mon salarié a-t-il été absent moins d'un an ?
- ② Est-ce que cette absence couvre la totalité de la période d'acquisition des congés payés ?
- ③ Mon salarié a-t-il été dans l'incapacité de prendre tout ou partie de ses congés payés pendant la période de prise des congés payés ?



# Le salarié est absent plus d'un an - exemple 1 (très théorique)

Exemple : Absence maladie du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 -  
Reprise 1er juin 2025





## Je suis bien dans la situation 2

Pour les CP acquis sur la période 2024  
-2025 :

①

Mon salarié peut prendre  
ses congés payés à son  
retour.

Pas de report des  
congés (pour rappel, il  
a ici jusqu'au 30 avril  
2026)

②

Mon salarié ne peut pas  
prendre ses congés payés à  
son retour.

Report automatique de 15  
mois à compter de fin de  
la période d'acquisition



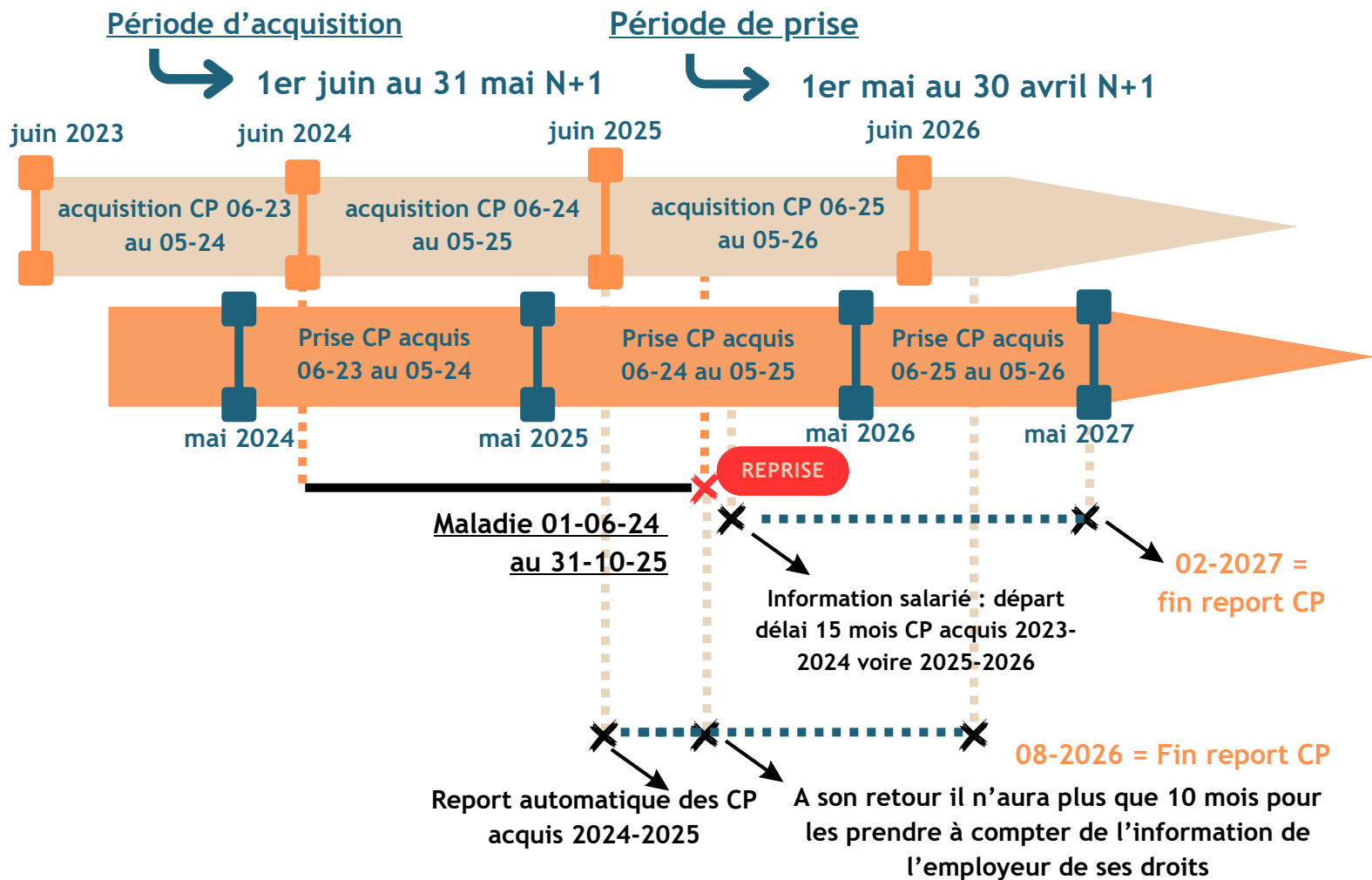
**Pour les CP acquis avant  
la maladie = CP acquis  
sur la période 2023-  
2024**

**Report de 15 mois à  
compter de la reprise  
du salarié car absent à  
la fin de la période de  
prise (30 avril 2025).**



## Le salarié est absent plus d'un an - exemple 2 (très concret)

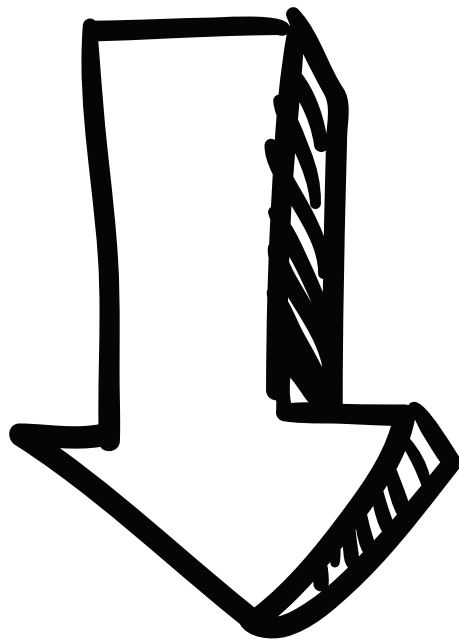
Exemple : Absence maladie du 1er juin 2024 au 31 octobre 2025 -  
Reprise 1er novembre 2025



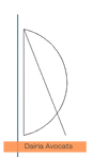


**Je suis dans la situation 1 et 2**

**Pour les CP acquis sur la période 2023-2024 (avant la maladie)**



**Report de 15 mois à compter de la reprise du travail car absent à la fin de la période de prise (30 avril 2025)  
- report jusqu'en 02-2027**



## Je suis dans la situation 1 et 2

Pour les CP acquis sur la période 2024  
-2025 :

①

Mon salarié peut prendre  
ses congés payés à son  
retour.

pas de report des  
congés (pour rappel, il  
a dans notre exemple  
jusqu'au 30 avril 2026)

②

Mon salarié ne peut pas  
prendre ses congés payés à  
son retour.

report de 15 mois à  
compter de la fin de  
période d'acquisition des  
congés payés.  
Dans ce cas, il n'aura plus  
que 10 mois à son retour  
pour les prendre (08-2026)



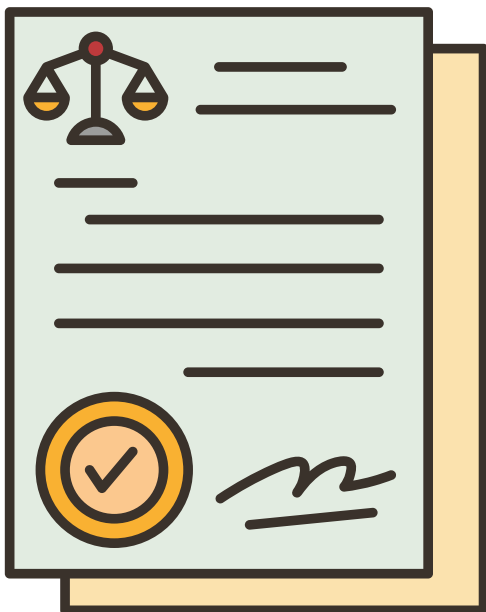
**Pour les CP acquis sur la  
période 2025-2026 :**

**Pas de report car la  
période de prise n'est  
pas encore ouverte**

# 3

## Arrêt de travail d'un an au moins qui chevauchent deux périodes d'acquisition

Le salarié est en arrêt au moins un an  
mais pas l'arrêt de travail ne couvre pas  
entièrement une période de référence  
d'acquisition des CP



Le législateur n'a rien prévu mais c'est une situation qui va se produire régulièrement. En effet, il se peut que l'arrêt de travail soit de plus d'un an sans pour autant qu'il ne couvre exactement une période d'acquisition des congés payés

Lorsque le contrat de travail n'est pas suspendu depuis au moins un an, à la date de fin de période d'acquisition des congés payés, c'est donc la règle issue de la situation 1 qui s'applique.

Cependant, cette situation aura pour conséquence de traiter du report à la fois des congés payés acquis avant la maladie mais aussi les congés payés acquis pendant la maladie

**Que comprendre ? Notre conseil méthodologique est de se poser 3 questions = cf situation 1**

- ① Mon salarié a-t-il été absent moins d'un an ?**
- ② Est-ce que cette absence couvre la totalité de la période d'acquisition des congés payés ?**
- ③ Mon salarié a-t-il été dans l'incapacité de prendre tout ou partie de ses congés payés pendant la période de prise des congés payés ?**



# Le salarié est absent plus d'un an sur 2 périodes d'acquisition des CP

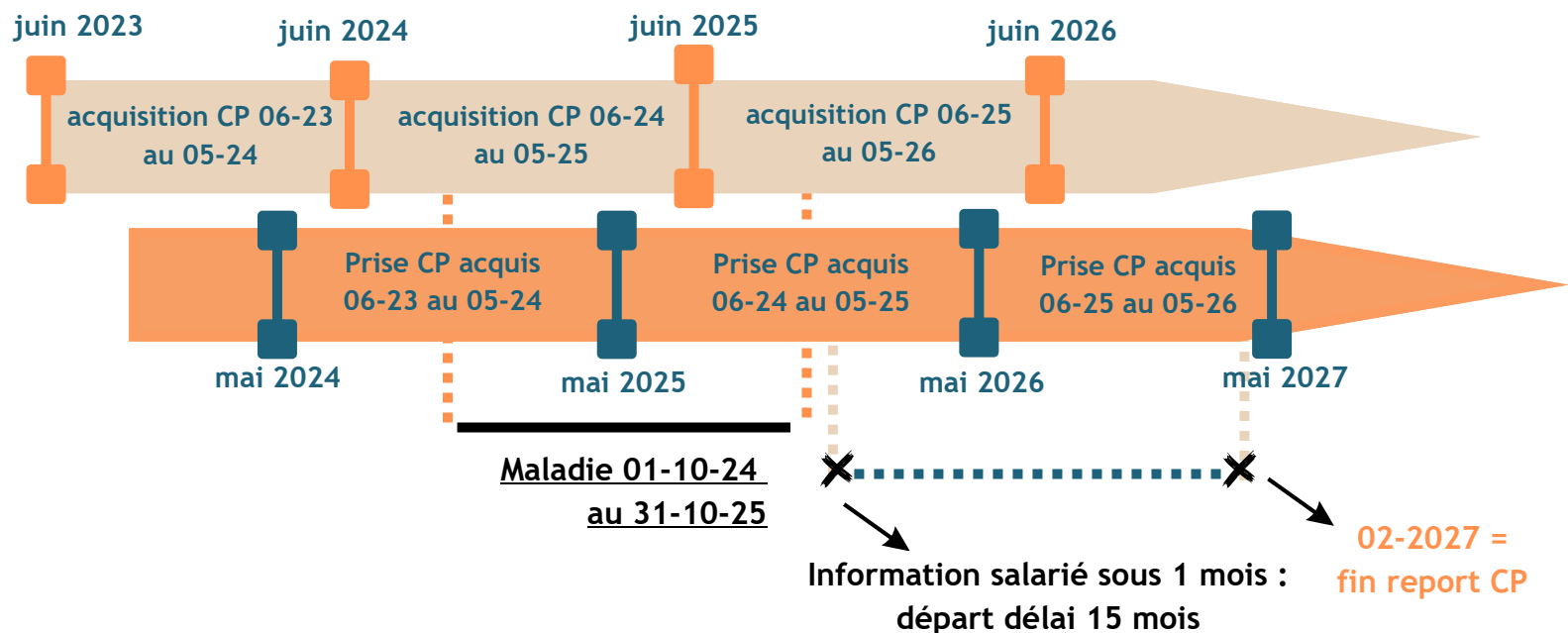
Exemple : Absence maladie du 1er octobre 2024 au 31 octobre 2025 -  
Reprise 1er novembre 2025

Période d'acquisition

↳ 1er juin au 31 mai N+1

Période de prise

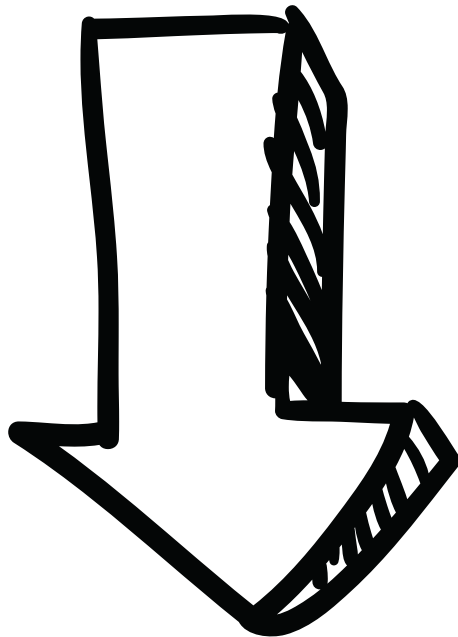
↳ 1er mai au 30 avril N+1





## Je suis bien dans la situation 3

Pour les CP acquis sur la période 2023-  
2024 :



Report de 15 mois à compter de sa  
reprise car absent à la fin de la  
période de prise (30 avril 2025)



## Je suis bien dans la situation 3

Pour les CP acquis sur la période 2024-2025 :

①

Mon salarié peut prendre ses congés payés à son retour.

pas de report des congés (pour rappel, il a ici jusqu'au 30 avril 2026)

②

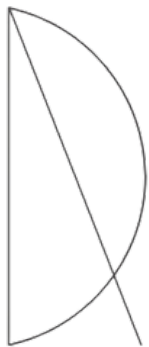
Mon salarié ne peut pas prendre ses congés payés à son retour.

dans ce cas, report de 15 mois à compter de sa reprise du travail



**Pour les CP acquis sur la  
période 2025-2026 :**

**Pas de report car la  
période de prise n'est  
pas encore ouverte**



Dairia Avocats

2

**Comprendre  
l'information**

# 1

## La communication vis-à vis du salarié

Pour les droits à congés payés dont le salarié n'a pas bénéficié avant la loi

Pour les droits acquis à compter du 24 avril 2024

# 2

## La communication vis-à vis du CSE



Une question d'opportunité

1

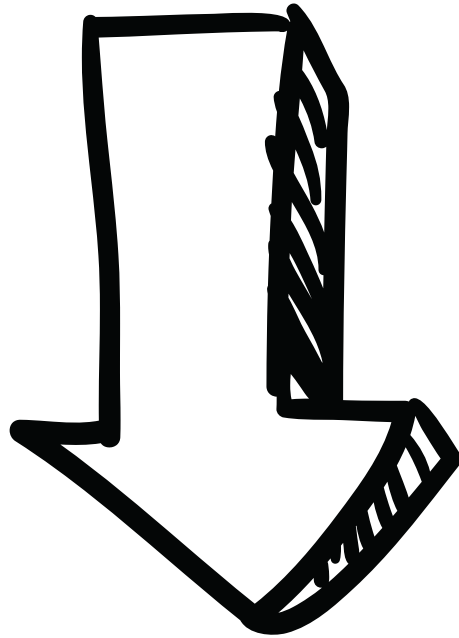
La  
communication  
vis-à-vis des  
salariés



**Pour les droits  
acquis AVANT le  
24 avril 2024**

La loi n'est pas rétroactive s'agissant de l'information des salariés.

**Nothing**



Il n'y a aucune obligation d'information des salariés sur les droits acquis avant la loi.



# Le débat

## Le relevé de forclusion



La jurisprudence exige que l'intéressé justifie de l'impossibilité absolue où il s'est trouvé d'agir, en raison d'un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable.



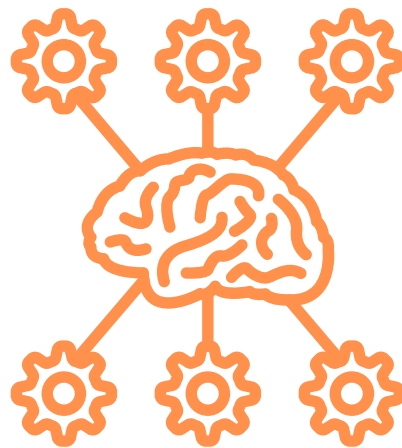
# Le débat

## Inopposabilité de la forclusion



Principe contraire à la CJUE ? Le salarié ne doit pas perdre ses CP si on l'a empêché de les prendre.

Or, c'est la loi qui organise la perte automatique des CP dans le cadre de la forclusion laissant augurer des contestations sur ce thème.



**En opportunité, un choix stratégique doit être fait entre informer ou ne pas informer les salariés sur les droits acquis antérieurement pour garantir l'application de la forclusion.**



**Pour les droits  
acquis A PARTIR  
du 24 avril 2024**

## Que disent les textes ?



Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

- ① Le nombre de jours de congé dont il dispose;
- ② La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.



Pour faire débuter le point de départ du délai de report, l'employeur doit absolument communiquer les informations qui suivent au salarié :



Le nombre de jours de congé dont il dispose



La date à laquelle ces jours de congés peuvent être pris



Dans le délai d'un mois suivant sa reprise par tout moyen conférant date certaine à leur réception



A défaut, le délai ne court pas, donc risque de rappel de congés payés à tout moment.

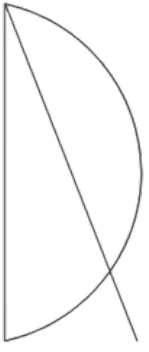
# 2

## La communication vis-à-vis du CSE

Les membres du CSE de votre entreprise peuvent vous solliciter pour savoir quelles sont les futures actions pour la mise en oeuvre de cette nouvelle loi, (pour les salariés présents mais aussi pour les salariés sortis) ou encore pour négocier un délai de report différent que celui prévu .



**Notre conseil : la réponse au CSE dépendra de la stratégie de l'entreprise sur la gestion des CP, avant et après la loi, pour les salariés à l'effectif et ceux sortis de l'effectif.**



Dairia Avocats

3

**Comprendre la  
rétroactivité de la loi**



**Question 1 :**  
**quel est le délai**  
**pour agir ?**

1

Pour les  
droits acquis  
AVANT le 24  
avril 2024



**Pourquoi le 1er décembre 2009 ?**



**Car l'article 37 de la loi fait référence à cette date pour solliciter le rappel d'indemnité de CP.**



Délai de forclusion de 2 ans à compter de la publication de la loi, soit jusqu'au **24/04/2026**



Passé ce délai, l'action sera irrecevable

1er décembre 2009

24 avril 2024

24 avril 2026

Période de rappel possible  
(mais impossible d'obtenir  
un rappel sur toute cette  
période)

Délai pour engager une  
action  
= à compter de la  
publication de la loi)

Action irrecevable

**La solution est-elle identique si mon salarié est sorti des effectifs ?**

**La réponse est oui**





“ —

*Rappelons que*

La forclusion est plus rigoureuse que la prescription

Lorsqu'un texte précise qu'un droit doit être exercé dans un certain délai

« à peine de forclusion »

« à peine de déchéance »

Ce délai qualifié de « préfix » ne peut pas être suspendu que par

une citation en justice

un acte d'exécution forcée

2

Pour les  
droits acquis  
A PARTIR DU  
24 avril  
2024



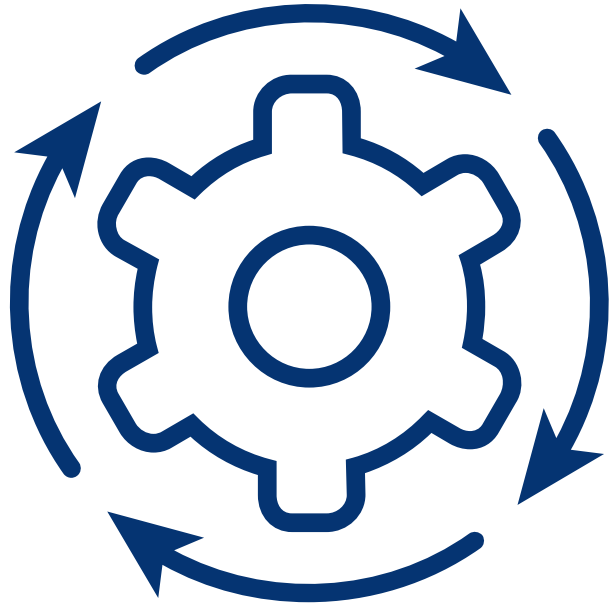
C'est la  
prescription  
qui sera  
appliquée

Quel est le  
point de  
départ de la  
prescription ?



**La prescription en matière de congés payés est de 3 ans.**

**L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.**



# Concrètement ?



**La prescription en matière de congés payés est de 3 ans.**

## **OPTION 1**

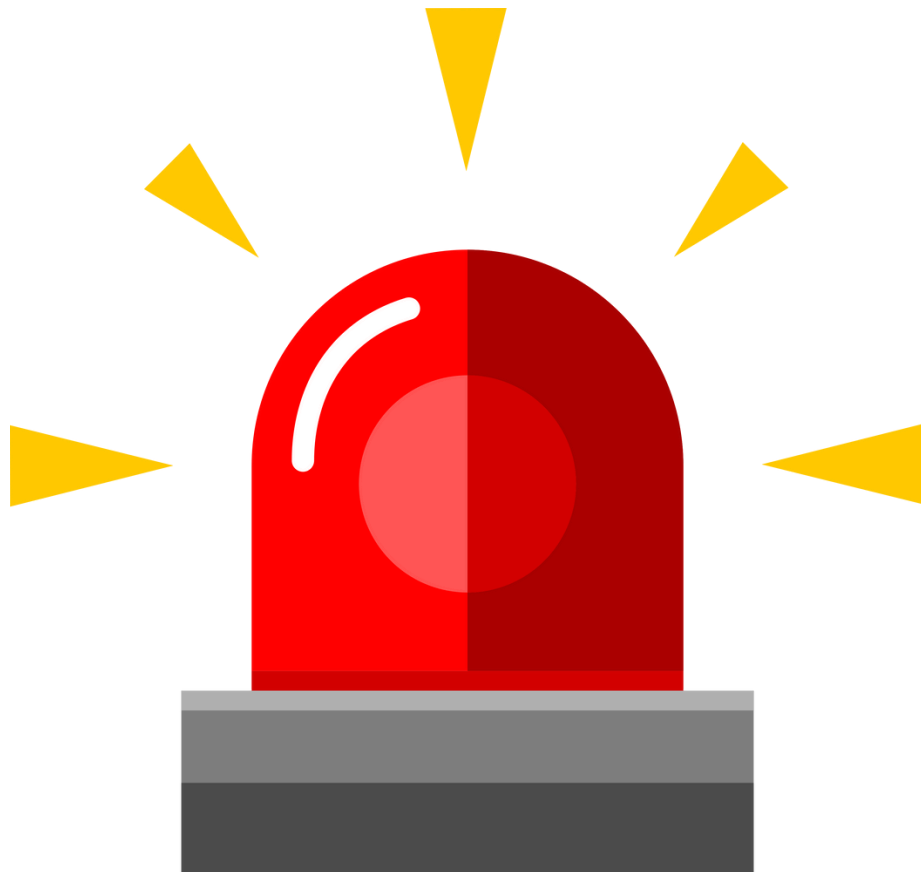
**Les 3 ans sont décomptés à partir de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris**



**La prescription en matière de congés payés est de 3 ans.**

## **OPTION 2**

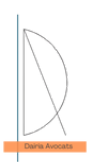
**La demande peut également porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières précédant la rupture du contrat.**



**En tout état de cause, si l'employeur ne respecte pas son obligation d'information sur le report des CP, le point de départ de la prescription sera reporté indéfiniment jusqu'à ce qu'il ait accompli cette obligation d'information.**



**Question 2 :**  
**combien de CP**  
**le salarié peut-il**  
**demander ?**



**Quelle est la rétroactivité des nouvelles règles ?**

**Est-ce que le salarié peut demander un rappel de congés payés depuis le 1er décembre 2009 ?**

**La réponse est non**





# 1

## En cas d'accident ou de maladie non professionnelle



Si le salarié a bénéficié de 24 jours ouvrables de congés payés par période de référence



On applique un plafond de 24 jours ouvrables

Exemple : mon salarié a alterné des périodes d'absences et des périodes travaillés depuis le 1er décembre 2009

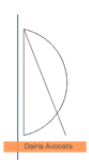
Echelle du temps des périodes d'acquisition des CP du 1er décembre 2009 au 23 avril 2023

09 10	10 11	11 12	12 13	13 14	14 15	15 16	16 17	17 18	18 19	19 20	20 21	21 22	22 23	23 24
25 *	28	29	30	24	25	26	28	30	24	26	29	30	24	29

\*jours ouvrables acquis par période de référence



Mon salarié ayant bénéficié de 24 jours ouvrables, il ne pourra pas demander de jours supplémentaires, quand bien même les jours non acquis résultent d'absences pour maladie ou accident non professionnel



Pour les arrêts de plus d'un an sur une même période de référence

Le point de départ du report se fait à la fin de la période d'acquisition un certain nombre de droits sont donc perdus

Exemple extrême :  
absence du 1er décembre 2009 au 23 avril 2024

Echelle du temps des périodes d'acquisition du 1er décembre 2009 au 23 avril 2023

09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24



Droits perdus



Droits reportés jusqu'en août 2024 (sous réserve de l'information remise au salarié)



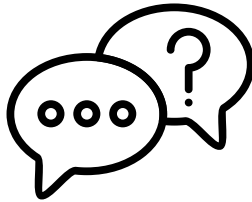
Droits reportés de 15 mois à compter de la reprise du salarié et de l'information de son droit à congés

Le salarié ne peut pas bénéficier d'un rappel de congés payés depuis le 1er décembre 2009



Pour les arrêts de moins d'un an sur une même période de référence

1



Le salarié a-t-il été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés ?

**EXEMPLE**

*Congés pas pris du fait du salarié à la fin de la période d'acquisition des congés payés = congés perdus.*

2

Mon droit à congés payés a-t-il été impacté par la règle d'équivalence des congés ?

**EXEMPLE**

*Un salarié a été absent 3 semaines pour maladie non professionnelle en janvier 2020.*

*Son compteur de congés payés au titre de l'exercice 2019-2020 était complet (30 jours de CP ouvrables ou 25 jours de CP ouvrés) grâce à la règle d'équivalence d'acquisition des congés payés.*

2

En cas d'accident ou de maladie professionnelle

before

Le salarié bénéficiait d'un droit à un congé plein dans la limitation d'un an d'arrêt de travail. Il n'acquiert pas de congés payés au delà d'un an.

after

Le salarié bénéficie d'un droit à congés payés plein, sans limitation dans le temps.

# 2

## En cas d'accident ou de maladie professionnelle



### Le débat



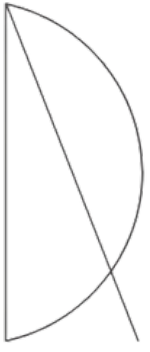
La loi n'a pas prévu de rétroactivité concernant les arrêts de travail d'origine professionnelle.



Quid de la rétroactivité en invoquant la jurisprudence de la Cour de cassation de septembre 2023 + le droit de l'UE



Notre position est que cette rétroactivité peut être combattue en contentieux pour des raisons de sécurité juridique.



Dairia Avocats

4

**Comprendre les règles  
d'acquisition des congés**

# 1 Les notions qui demeurent

- La règle d'équivalence des congés payés :

2,50 CP ouvrables  
(ou 2,08 CP ouvrés)

Par mois

OU

Par période de 4 semaines

OU

Par période de 20,22 ou 24 jours  
travaillés en fonction de la  
répartition de l'horaire de travail  
sur la semaine

- La règle de l'arrondi : au nombre entier immédiatement supérieur



## 2 Les droits acquis en cas d'absence maladie ou d'accident du travail

- Ce que prévoit la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024

En cas de maladie ou d'accident non professionnel

- 2 jours ouvrables
- 1,67 jours ouvrés
- Provision CP = 80 %

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle

- 2,50 jours ouvrables
- 2,08 jours ouvrés
- Provision CP = 100 %

# 3 S'assurer des dispositions conventionnelles

Ma convention collective assimile t-elle l'absence maladie à du temps de travail effectif ?

OUI

NON

J'ai une acquisition pleine pendant la durée prévue par la convention

Je me réfère aux dispositions du droit du travail



## En pratique =

Les conventions collectives peuvent prévoir une durée limitée pour l'assimilation de la maladie ordinaire à du temps de travail effectif ?

Dans ce cas, une fois que mon maintien conventionnel est épuisé, est-ce que je dois appliquer les règles prévues légalement ?

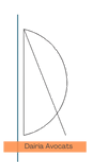
La réponse est oui

Une fois les règles conventionnelles appliquées, il conviendra de basculer sur les dispositions légales

## CAS PRATIQUE =

Calculons le nombre de congés payés acquis pour un salarié absent en maladie d'origine non professionnelle avec les différentes règles =

- Acquisition par mois
- Acquisition par période de 4 semaines et par nombre de jours travaillés



**Exemple : Absence maladie du 1er juillet 2024 au 31 janvier 2025 -  
Reprise 1er février 2025**

- Congés payés en jours ouvrés
- Période d'acquisition du 1er juin au 31 mai
- Salarié qui travaille 5 jours par semaine du lundi au dimanche

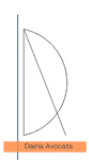
**Calcul acquisition par mois**

**Mois**

	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05
<b><u>CP</u></b>	2,08	1,67	1,67	1,67	1,67	1,67	1,67	1,67	2,08	2,08	2,08	2,08

**TOTAL = 22,09 CP arrondis à 23**

**Comparons à présent avec le calcul par jours travaillés**



**Le salarié est absent pour maladie non professionnel moins d'un an pendant la période de prise des CP**

## Calcul acquisition par les règles d'équivalence

Date d'entrée	01/06/2024
Date de clôture	31/05/2025
Type d'acquisition	Jours ouvrés
Période de 4 semaines	20
Nombre de jours travaillés par semaine	5
Jours de week-end	Samedi + Dimanche
Nombre de jours travaillés	260
Nombre de jours d'absence (hors maladie)	0
Nombre de jours d'absence maladie	150
Nombre de jours de CP acquis (hors maladie)	11,44
Nombre de jours de CP acquis maladie	12,53
Nombre de mois de présence	12
<b>TOTAL CP ACQUIS</b>	<b>24</b>

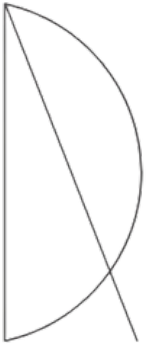
**TOTAL = 23,97 arrondi à 24 jours**

## CONCLUSION

C'est donc la méthode d'équivalence des congés payés qui est la plus favorable pour le salarié et qu'il conviendra d'appliquer



Pour rappel, en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle, l'acquisition des congés payés se fera à hauteur de 2,50 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés soit autant que si le salarié avait travaillé

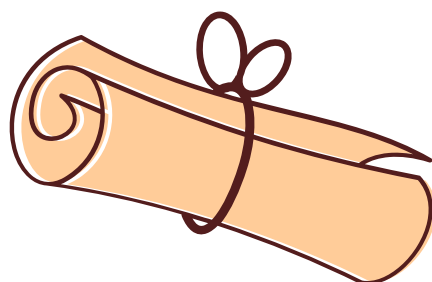


Dairia Avocats

5

**Comprendre la règle de  
la valorisation des congés**

**en accident et maladie non  
professionnel**



I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. (...)

4° Des périodes assimilées à un temps de travail par le 7° du même article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes. (...)

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ; (...)

## Que comprendre ?

Les congés payés acquis pendant la maladie ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;

dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes ;

Toutefois, la règle du maintien de salaire persiste puisqu'il faudra comparer le montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler

Cette règle ne s'applique donc qu'aux arrêts pour une maladie ou un accident d'origine non professionnelle

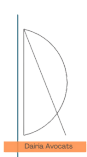
On a donc 2 règles =

①

La règle du "10ème"

②

La règle du "maintien de salaire"



## La règle du “10ème”

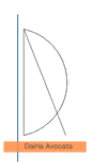
### Que comprendre ?

#### Exemple = mon salarié est absent pour maladie non professionnelle

- absent du 3 au 14/06/24
- salaire des 3 derniers mois = 2500 €
- Calcul absence “méthode réelle”
- Maintien de salaires selon les dispositions légales = 7 jours de carence puis maintien de salaire brut à 90 % les 30 premiers jours puis 66,67 % pendant 30 jours

#### Bulletin de paie juin 2024

Salaire de base	2500,00 €	
absence maladie	-1250,00 €	$(2500\text{€}/140\text{h}\times 70\text{h})$
Maintien de salaire	+ 562,50 €	$(2500\text{€}/140\text{h}\times 35\text{h})\times 90\%$
IJSS	-205,48 €	$(2500\text{€}\times 3)/91,25\times 50\%$
TOTAL BRUT	1607,02 €	



## La règle du “10ème”



salaire du 14 au 30 juin 2024

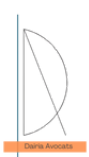
80 % de l'absence

### Calcul provision congés payés

Salaire du 14 au 30 juin	+ 1250,00 €	
Provision 80 % absence	+ 1000,00 €	(1250€ x 80 %)
<b>TOTAL SALAIRE PROVISION</b>	<b>2250,00 €</b>	

TOTAL PROVISION = 2250,00 x 10 % = 225,00 €

Ma provision congés payés étant minorée, est-ce donc fatalement la règle du maintien de salaire qui sera la plus favorable lors de la prise ou du paiement des congés payés ?



## Comparaison entre la règle du “10ème” et la règle du maintien de salaire en cas de prise des congés

juin 2024	2250,00 €	maladie
Juillet 2024	2500,00 €	
Août 2024	2500,00 €	
Septembre 2024	2800,00 €	heures supplémentaires
Octobre 2024	2500,00 €	
Novembre 2024	2500,00 €	
Décembre 2024	2500,00 €	
Janvier 2025	2500,00 €	
Février 2025	2500,00 €	
Mars 2025	2500,00 €	
Avril 2025	2500,00 €	
Mai 2025	2500,00 €	
<b>TOTAL SALAIRE</b>	<b>30050,00 €</b>	

**TOTAL PROVISION = 30050,00 x 10 % = 3005,00 €**

## Comparaison entre la règle du “10ème” et la règle du maintien de salaire en cas de prise des congés

Exemple = mon salarié prend 10 jours ouvrés de congés payés en août 2026, sur les congés payés acquis en 2024-2025

↳ Salaire de base = 2500,00 €

↳ CP acquis sur la période de référence 2024-2025 = 25 jours ouvrés

Calcul maintien de salaire

Calcul au “10ème”

$2500,00 / 21,67 = \underline{115,37} \text{ €}$

$3005 / 25 = \underline{120,20} \text{ €}$



La provision congés payés est ici plus favorable,

quand bien même les éléments variables ne se produisent que sur un mois (ici, un paiement d’heures supplémentaire en septembre 2024)

Pensez-bien à faire la comparaison, même en cas d’absence maladie sur la période d’acquisition des congés payés

## Audrey Mourer

Responsable du service paie

+33(0)6.47.17.08.13

[a.mourer@dairia-avocats.com](mailto:a.mourer@dairia-avocats.com)

<https://www.dairia-avocats.com/>

65 rue Hénon - 69004 LYON



Dairia Avocats

## Sofiane Coly

CEO

+33(0)6.72.42.24.86

[s.coly@dairia-avocats.com](mailto:s.coly@dairia-avocats.com)

<https://www.dairia-avocats.com/>

65 rue Hénon - 69004 LYON



Dairia Avocats