

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Un salarié peut-il acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie ?

Oui, le salarié en arrêt de travail en raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou, depuis le 24 avril 2024, d'accident ou de maladie ordinaire est en droit d'acquérir des congés payés. Dans certains, le salarié bénéficie d'un droit au report des congés. Nous vous expliquons les informations à connaître.

Le nombre de jours de congés payés acquis dépend de la nature de l'arrêt de travail : accident et maladie d'origine non professionnelle ou accident du travail et maladie d'origine professionnelle.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Combien de jours de congés payés acquiert un salarié en arrêt maladie ?

Avant le 24 avril 2024, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail d'origine non professionnelle.

Depuis le 24 avril 2024, le salarié en arrêt de travail en raison de maladie ordinaire (accident ou maladie d'origine non professionnelle) est en droit d'acquérir des congés payés.

Le salarié en arrêt de travail d'origine non professionnelle bénéficie des droits à congés payés au titre de l'arrêt maladie, dans la limite de 2 jours ouvrables par mois (soit 24 jours ouvrables par an) pendant la période d'acquisition des congés.

Cette période d'acquisition des congés est dite période de référence : elle est fixée du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N (sauf si une convention collective ou un accord collectif d'entreprise prévoit une autre période).

Les congés acquis au cours de la période de référence sont à prendre au cours de la période dite de prise .

La période de prise des congés payés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise.

La période de prise doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai année N au 31 octobre année N.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

Comment sont calculés les droits à congés payés du salarié qui a été en arrêt maladie pendant la période de référence ?

Si le salarié a été un arrêt maladie en partie sur la période de référence, l'employeur doit décompter :

Les jours de congés payés acquis **hors** période de maladie

Et les jours de congés payés acquis **pendant** l'arrêt maladie.

Rappel

Le salarié a droit à **2,5 jours ouvrables par mois de travail** (soit **30 jours** par période de référence) pendant la période de référence du **1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025**.

Le salarié a droit à **2 jours ouvrables par mois, pendant son arrêt** maladie ou accident de travail d'origine non professionnelle (soit **24 jours** ouvrables au maximum par période de référence) pendant la période de référence du **1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025**.

Le décompte du nombre de jours de congé peut également être effectué par période de 4 semaines ou par période de 24 jours ouvrables de travail effectif. Le décompte le plus favorable au salarié est alors retenu.

Exemple

Un salarié a été en arrêt maladie d'origine non professionnelle pendant 2 mois, **du 1^{er} août au 30 septembre 2024** : il a droit de bénéficier de **2 jours ouvrables par mois** (soit **4 jours ouvrables**) au titre de l'arrêt maladie

Le salarié a droit à **29 jours** de congés payés (congés payés acquis pendant l'arrêt maladie et congés payés acquis hors période d'arrêt maladie) :

5 jours du **1^{er} juin au 31 juillet 2024** : $2 \times 2,5 \text{ jours} = \textbf{5 jours}$

4 jours du **1^{er} août au 30 septembre 2024** (maladie) : $2 \times 2 \text{ jours} = \textbf{4 jours}$

20 jours du **1^{er} octobre 2024 au 31 mai 2025** : $8 \times 2,5 \text{ jours} = \textbf{20 jours}$

Comment est calculée l'indemnité de congés payés ?

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

Selon la **1^{re} méthode** dite du : l'indemnité de congés payés est égale 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 % .

Selon la **2^{nde} méthode** dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **la rémunération perçue si le salarié avait continué à travailler**.

C'est le montant **le plus avantageux** qui est versé.

L'employeur doit-il informer le salarié du nombre de jours de congés payés acquis à son retour d'arrêt maladie ?

L'employeur doit informer le salarié **dans le mois** qui suit sa reprise de travail de ses droits aux congés :

Du nombre de jours de congés payés dont il bénéficie

De la date jusqu'à laquelle les jours de congés payés peuvent être pris.

L'employeur informe le salarié par tout moyen assurant une date certaine de réception, notamment au moyen de la fiche de paie.

Après chaque arrêt maladie, l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de congés payés à prendre.
À savoir

La date de délivrance de cette information est le point de départ de la période de report des congés pour le salarié qui n'a pas la possibilité de les prendre pendant la période de prise.

Les congés payés peuvent-ils être reportés et dans quel délai ?

Peuvent bénéficier d'une **période de report de 15 mois** :

Les congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail

Les congés payés acquis pendant un arrêt de travail couvrant toute la période de référence.

Le **point de départ** de la période de 15 mois **diffère selon la situation**.

Rappel

La période de prise des congés payés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du **comité social et économique (CSE)**, s'il existe un dans l'entreprise.

La période de prise doit comprendre, dans tous les cas, la période du **1^{er} mai année N au 31 octobre année N**.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de la période.

Un salarié qui **n'a pas pu poser** tous ses congés payés **au cours de la période de prise**, pour cause d'arrêt de maladie, bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour les prendre.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure.

Rappel

Le délai de report est de **15 mois** démarre à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits par l'employeur, après la reprise du travail.

Les congés payés non pris par le salarié à la fin de ce délai de 15 mois seront **perdus**.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} février au 30 avril de l'année 2024 (année N). Le salarié reprend le travail le 2 mai 2024 et l'employeur l'informe le 13 mai 2024 de ses droits.

Dans l'entreprise, la période de prise des congés payés est fixée :

du 1^{er} mai 2023 (année N-1) au 30 avril 2024 , pour les congés payés acquis au cours de la période de référence **1^{er} juin 2022 (année N-2) et 31 mai 2023 (année N-1)**

du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (année N+1), pour les congés payés acquis au cours de la période de référence **1^{er} juin 2023 (année N-1) et 31 mai 2024 (année N)**

Au moment de son arrêt maladie, le 1^{er} février 2024, il reste au salarié 8 jours de congés payés, acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 2022 (année N-2) au 31 mai 2023 (année N-1), qui devaient être pris au cours de la période de prise du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024.

Le salarié étant dans l'impossibilité, pour cause de maladie, de prendre ses 8 jours de congés payés au cours de la période de prise, il bénéficie d'une période de report de 15 mois à compter du 13 mai 2024 (soit jusqu'au 13 août 2025) pour les prendre.

Les congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, pourront être pris par le salarié au cours de la période de prise 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pendant **toute la période d'acquisition** des congés (période dite de référence du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N), le **point de départ** du délai du report de 15 mois est fixé **à la fin de cette période**.

Il faut distinguer :

Si le salarié **n'a pas repris** le travail **à la fin de la période de report**, les congés payés acquis durant l'arrêt de travail couvrant la période d'acquisition sont **perdus**

Si le salarié **reprend** le travail alors que la **période de report** est toujours **en cours**, la période des 15 mois est **suspendue** jusqu'à ce que l'employeur informe le salarié de ses droits à congés.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} juin 2023 au 30 novembre 2024. Il reprend le travail le 1^{er} décembre 2024 et son employeur l'informe de ses droits le 20 décembre 2024.

Au cours de la période d'acquisition (période de référence) 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, le salarié a été en arrêt de travail sur la totalité de la période. La période de report de 15 mois des congés payés acquis sur cette période de référence (soit 24 jours) débute le 31 mai 2024.

La période de report est suspendue le 1^{er} décembre 2024, date de la reprise du travail par le salarié. Dans ce cas, 6 mois s'étant déjà écoulés (31 mai 2024 à 30 novembre 2024), il reste une période de report de 9 mois qui recommence à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits, soit le 20 décembre 2024.

Quel délai pour réclamer des congés payés pour un arrêt maladie délivré avant le 24 avril 2024 ?

L'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour maladie non professionnelle s'applique **de manière rétroactive**.

Le salarié qui a été en arrêt maladie d'origine non professionnelle est donc en droit de demander, selon sa situation, l'acquisition de congés payés non pris ou une indemnisation.

Si le salarié est en activité dans l'entreprise, il bénéficie d'un délai de **2 ans** à compter du **24 avril 2024** (soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit) pour réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le **1^{er} décembre 2009**.

Passé ce délai de 2 ans, le salarié perd la possibilité de demander ses droits aux congés sur cette période.

Si le salarié a quitté l'entreprise, il bénéficie d'un délai de **3 ans** à compter de la date de rupture de son contrat de travail pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie.

À noter

En cas de litige entre le salarié et l'employeur, seul le conseil de prud'hommes (CPH) est compétent.

Combien de jours de congés payés acquiert un salarié en arrêt maladie ?

Avant le 24 avril 2024, les arrêts de travail d'origine professionnelle (pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle) étaient pris en compte pour l'acquisition des congés payés dans la limite d'un an.

Depuis le 24 avril 2024, l'absence du salarié pendant un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie d'origine professionnelle est considérée comme du temps de travail effectif ouvrant droit aux congés payés, **quelle que soit la durée de cette absence**.

En cas d'arrêt de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle, le salarié bénéficie des droits à congés payés, dans la limite de **2,5 jours ouvrables par mois** (soit **30 jours par période de référence**).

Comment est calculée l'indemnité de congés payés ?

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

Selon la 1^{re} méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale 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 professionnelle**, la rémunération pendant la période d'arrêt de travail est prise en compte à hauteur de 100 % .

Selon la 2^{nde} méthode dite du : l'indemnité de congés payés est égale à **la rémunération perçue si le salarié aurait continué à travailler**

C'est le montant **le plus avantageux** qui est versé.

L'employeur doit-il informer le salarié du nombre de jours de congés payés acquis à son retour d'arrêt maladie ?

L'employeur doit informer le salarié **dans le mois** qui suit sa reprise de travail de ses droits aux congés :

Du nombre de jours de congés payés dont il bénéficie

De la date jusqu'à laquelle les jours de congés payés peuvent être pris.

L'employeur informe le salarié par tout moyen assurant une date certaine de réception, notamment au moyen de la fiche de paie.

Après chaque arrêt maladie, l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de congés payés à prendre.

A savoir

La date de délivrance de cette information est le point de départ de la période de report des congés pour le salarié qui n'a pas la possibilité de les prendre pendant la période de prise.

Les congés payés peuvent-ils être reportés et dans quel délai ?

Peuvent bénéficier d'une **période de report de 15 mois** :

Les congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail

Les congés payés acquis pendant un arrêt de travail couvrant toute la période de référence.

Le point de départ de la période de 15 mois **diffère selon la situation**.

Rappel

La période de prise des congés payés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise.

La période de prise doit comprendre, dans tous les cas, la période du **1^{er} mai année N au 31 octobre année N**.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de la période.

Un salarié qui **n'a pas pu poser** tous ses congés payés **au cours de la période de prise**, pour cause d'arrêt de maladie, bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour les prendre.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure.

Rappel

Le délai de report est de **15 mois** démarre à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits par l'employeur, après la reprise du travail.

Les congés payés non pris par le salarié à la fin de ce délai de 15 mois seront **perdus**.

Exemple

Un salarié est malade du **1^{er} février** au **30 avril** de l'année 2024 (année N). Le salarié reprend le travail le **2 mai 2024** et l'employeur l'informe le **13 mai 2024** de ses droits.

Dans l'entreprise, la période de prise des congés payés est fixée :

du **1^{er} mai 2023** (année N-1) au **30 avril 2024**, pour les congés payés acquis au cours de la période de référence **1^{er} juin 2022** (année N-2) et **31 mai 2023** (année N-1)

du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (année N+1), pour les congés payés acquis au cours de la période de référence 1^{er} juin 2023 (année N-1) et 31 mai 2024 (année N)

Au moment de son arrêt maladie, le 1^{er} février 2024, il reste au salarié 8 jours de congés payés, acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 2022 (année N-2) au 31 mai 2023 (année N-1), qui devaient être pris au cours de la période de prise du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024.

Le salarié étant dans l'impossibilité, pour cause de maladie, de prendre ses 8 jours de congés payés au cours de la période de prise, il bénéficie d'une période de report de 15 mois à compter du 13 mai 2024 (soit jusqu'au 13 août 2025) pour les prendre.

Les congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, pourront être pris par le salarié au cours de la période de prise 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pendant toute la période d'acquisition des congés (période dite de référence du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N), le point de départ du délai du report de 15 mois est fixé à la fin de cette période.

Il faut distinguer :

Si le salarié n'a pas repris le travail à la fin de la période de report, les congés payés acquis durant l'arrêt de travail couvrant la période d'acquisition sont perdus

Si le salarié reprend le travail alors que la période de report est toujours en cours, la période des 15 mois est suspendue jusqu'à ce que l'employeur informe le salarié de ses droits à congés.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} juin 2023 au 30 novembre 2024. Il reprend le travail le 1^{er} décembre 2024 et son employeur l'informe de ses droits le 20 décembre 2024.

Au cours de la période d'acquisition (période de référence) 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, le salarié a été en arrêt de travail sur la totalité de la période. La période de report de 15 mois des congés payés acquis sur cette période de référence (soit 24 jours) débute le 31 mai 2024.

La période de report est suspendue le 1^{er} décembre 2024, date de la reprise du travail par le salarié. Dans ce cas, 6 mois s'étant déjà écoulés (31 mai 2024 à 30 novembre 2024), il reste une période de report de 9 mois qui recommence à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits, soit le 20 décembre 2024.

Peut-on réclamer des congés payés pour un arrêt de travail d'origine professionnel de plus d'un an délivré avant le 24 avril 2024 ?

Rappel

Depuis le 24 avril 2024, l'absence du salarié pendant un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie d'origine professionnelle est considérée comme du temps de travail effectif ouvrant droit aux congés payés, quelle que soit la durée de cette absence.

Il n'est pas possible de demander un rappel de congés pendant un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle de plus d'un an intervenu avant le 24 avril 2024.

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

[Toutes les questions réponses](#)

Et aussi...

Textes de référence



- Code du travail : article L3141-5
Périodes de travail effectif prises en compte pour la détermination de la durée du congé
- Code du travail : article L3141-5-1
Nombre de jours de congé acquis pendant un arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel
- Code du travail : articles L3141-12 à L3141-14
Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)
- Code du travail : article L3141-15
Période de prise des congés et ordre des départs (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-16
Période de prise des congés et ordre des départs (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-17 à L3141-23
Règles de report des congés (ordre public)
- Code du travail : articles L3141-21 à L3141-22
Règles de report des congés (champ de la négociation collective)



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F37482>