

WEBINAIRE – LES CONGÉS PAYÉS

Union Nationale FO
de la santé privée

Septembre 2026



LE DROIT À CONGÉS PAYÉS

Quelques rappels



LES CONGÉS PAYÉS

LES BASES (1/2)

- ✧ Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. **Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.** Cette disposition est d'ordre public.
- ✧ La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « **période de référence** ». Le début de cette période de référence peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année, pour se terminer au 31 mai de l'année suivante.
- ✧ Le salarié a droit à un **congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur**. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai, à défaut d'une autre période fixée par accord d'entreprise ou d'établissement). **Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.**
- ✧ Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment :
 - les périodes de congés payés ;
 - les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
 - les périodes de congés pour événements familiaux et de congé de deuil ;
 - les contreparties obligatoires en repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du Code du travail ;
 - les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle ;
 - la maladie dans le cadre de la loi DDADUE, dans la limite de 4 semaines de CP soit 24j (cf parties suivantes)
 - les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail (qui concerne les accords temps de travail) ;
 - les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
 - les périodes de formation
 - la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est également prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.



LES CONGÉS PAYÉS

LES BASES (2/2)

- ↘ En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :
 - décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
 - décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
 - décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).
- ↘ Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours). Cette disposition est d'ordre public.
- ↘ Le code du travail prévoit **l'attribution de jours de CP supplémentaires pour les salariés ayant des enfants à charge (art. L3141-8 CT)**
 - **Pour les salariés de moins de 21 ans** : le salarié a droit à 2 jours de congés par enfant à charge. L'application de cette règle peut conduire le salarié à bénéficier d'un droit à congés payés supérieur à 30 jours sur l'année
 - **Pour les salariés de plus de 21 ans (sans limite d'âge) et uniquement si le droit à CP est incomplet** : droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite d'un congé annuel de 30 jours
 - Enfant à charge vivant au foyer âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours
 - Pas de limite d'âge pour les enfants en situation de handicap



RAPPEL : LES CONGÉS PAYÉS

LE DÉCOMPTE DES JOURS (1/2)

- ✧ En principe effectué en jours ouvrables, le décompte des jours de congés peut l'être également en jours ouvrés, à condition de ne pas léser le salarié. Le décompte par heures n'est en revanche pas admis ([Cass. soc. 11-3-1998 n° 96-16.553](#)). Sauf dispositions conventionnelles, usages contraires ou accord entre les parties, les congés ne devraient pas non plus pouvoir être décomptés par demi-journées ([Cass. soc. 19-11-1997 n° 95-40.932 P](#)).
 - On appelle jour ouvrable tous les jours de la semaine sauf :
 - le jour consacré au repos hebdomadaire (généralement le dimanche) ;
 - les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.
 - En cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours, le 6ème jour de la semaine non travaillé (souvent le samedi ou le lundi) reste un jour ouvrable. Les jours ouvrés sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise (le plus souvent du lundi au vendredi ou du mardi au samedi).
- ✧ Incidence d'un jour férié ou d'un pont :
 - Un jour férié chômé dans l'entreprise inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable, même s'il tombe un jour de la semaine non travaillé dans l'entreprise (par exemple, un samedi pour une entreprise travaillant du lundi au vendredi : [Cass. soc. 13-2-1991 n° 89-45.423 P](#)). Dans ce cas, soit le congé est prolongé d'un jour, soit il est décompté un jour de moins.
 - L'employeur qui refuse d'appliquer cette règle et n'accorde pas de congé supplémentaire met les salariés dans l'impossibilité de prendre leurs congés, ce qui doit donner lieu à indemnisation ([Cass. soc. 10-11-1998 n° 96-44.286 D](#)).
 - Un jour férié normalement travaillé dans l'entreprise conserve le caractère de jour ouvrable et doit être décompté comme tel. En revanche, un jour férié tombant le jour du repos hebdomadaire (souvent le dimanche) n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés. En l'absence de dispositions plus favorables, la « journée de pont » qui précède ou suit le jour férié est considérée comme un jour ouvrable, même si cette journée est chômée par tous les salariés dans l'établissement ([Cass. soc. 3-12-1980 n° 79-41.051P](#)).
 - En cas de décompte des congés en jours ouvrés, si un jour férié tombe un jour non ouvré (samedi ou lundi le plus souvent), deux situations doivent être distinguées :
 - si le décompte des jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables correspondant à 25 jours ouvrés), les salariés doivent bénéficier d'une journée supplémentaire correspondant au jour férié ([Cass. soc. 12-1-1989 n° 86-40.576 D](#))
 - si les salariés ont déjà droit, en application de dispositions conventionnelles, à un nombre de jours de congés supérieur à celui prévu par la loi, ce jour n'a aucune incidence sur le décompte des congés ([Cass. soc. 30-10-1997 n° 95-41.947 D](#))
 - Un jour férié chômé qui tombe un jour ouvré ne doit pas être comptabilisé. Il en est de même du jour férié tombant un jour non habituellement travaillé par un salarié à temps partiel.



RAPPEL : LES CONGÉS PAYÉS LE DÉCOMPTÉ DES JOURS (2/2)

30
CP

LE DÉCOMPTÉ EN JOURS OUVRABLES

- ✧ Le décompte s'effectue sur la base du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence choisie.
 - **Le premier jour ouvrable de congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler**, et non le jour non travaillé en raison de la répartition de l'horaire de travail sur moins de 6 jours.
 - En revanche, tous les autres jours ouvrables compris dans la période d'absence doivent être décomptés, même s'ils correspondent à une journée non travaillée dans l'entreprise ([Cass. soc. 18-1-2006 n° 04-41.746](#)).
 - Concrètement, lorsqu'un salarié travaillant du lundi au vendredi part en vacances une semaine civile, il **prend 6 jours ouvrables de congés** (hors jour férié chômé), le premier samedi n'étant pas décompté, contrairement au second.
- ✧ Les salariés à temps partiel ont **les mêmes droits** que les salariés à temps plein ([Cass. soc. 10-5-2001 n° 99-42.566](#)). Ainsi, les salariés qui travaillent 4 jours ou moins par semaine se voient appliquer les mêmes règles de décompte ([Cass. soc. 22-2-2000 n° 97-43.515 P](#)) :
 - Doivent donc être retenus tous les jours ouvrables (à compter du premier où ils auraient dû travailler), même ceux correspondant aux jours où ils ne travaillent pas.
- ✧ A noter que les jours de congés conventionnels à caractère compensatoire (récupération sur travail de nuit, fériés...) doivent être décomptés sur **les seuls jours de travail** ([Cass. soc. 31-1-2012 n° 10-30.935](#)).
- ✧ En cas de repos hebdomadaire par roulement, chaque semaine civile est considérée comme comportant 6 jours ouvrables
- ✧ Lorsque le dernier jour de congés correspond à un jour de modulation, celui-ci doit être comptabilisé comme jour de congés payés. Ainsi, pour les salariés travaillant en cycle, si le dernier jour de congé correspond à un jour habituellement non travaillé, il est considéré comme un jour ouvrable comme les autres et doit donc, à ce titre, être décompté des congés payés ([Cass. soc. 29-1-2020 n° 18-13.604 FS-PB](#))

25
CP

LE DÉCOMPTÉ EN JOURS OUVRÉS

- ✧ Les règles de décompte sont les mêmes que pour les jours ouvrables, de sorte que le point de départ des congés est aussi le premier jour où le salarié aurait dû travailler.
- ✧ Le calcul en jours ouvrés doit garantir au salarié des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi ([Cass. soc. 21-5-2008 n° 06-45.600 FS-D](#)) :
 - Est conforme à la loi le décompte des congés payés permettant aux salariés de bénéficier de 25 jours ouvrés, peu important la méthode de calcul adoptée ([Cass. soc. 11-5-2016 n° 15-10.252 FS-PB](#))
 - La comparaison s'effectue pour chaque salarié globalement sur l'ensemble de la durée du congé, et non pour les différentes périodes fractionnées ([Cass. soc. 30-10-1997 n° 95-41.947 D](#)).
 - Concrètement, dans une entreprise où le travail est réparti sur 5 jours, une semaine de congés équivaut à 5 jours ouvrés, le salarié bénéficiant de 25 jours ouvrés annuels.
 - Pour les salariés à temps partiel travaillant 4 jours ou moins par semaine, leurs jours d'absence résultant de l'application de ces horaires restent des jours ouvrés ([Cass. soc. 12-5-2015 n° 14-10.509 FS-PB](#)). Il en résulte par exemple qu'un salarié ne travaillant pas le mercredi prend 5 jours ouvrés s'il s'absente une semaine.



Le décompte en jours œuvrés (jours ouvrés travaillés) :

Nombre de jours travaillés dans la période pluri hebdomadaire (y compris récup JF intégrée dans la période) / Nombre de semaines de la période x 5 semaines ; arrondi à l'entier supérieur

- ↘ En conséquence, seuls les jours qui auraient dû être travaillés seront décomptés lors des prises de congés
- ↘ En cas de changement de cycle ou période pluri hebdomadaire en cours de période, l'acquisition de jours CP se fera au prorata de chacune de ces périodes



LES CONGÉS PAYÉS

LES SPÉCIFICITÉS DE LA CCN51

Outre l'application des dispositions légales détaillées dans les pages suivantes, la CCN51 précise les dispositions suivantes en matière de congés payés (art. 09.01 à 09.05) :

- ⚡ Le décompte des congés payés se fait habituellement en jours ouvrables, à hauteur de 30 jours par an, mais peut être également réalisé en jours ouvrés
- ⚡ Cependant, la durée des congés payés dont les cadres bénéficient **peut être portée** à 33 jours ouvrables pour tenir compte des sujétions particulières
- ⚡ En cas de suspension du contrat de travail, hormis dans les cas suivants, la durée du congé est réduite prorata temporis :
 - Périodes assimilées par la loi à du travail effectif
 - Absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la Sécurité Sociale
 - Congés pour soigner un enfant malade
 - Evénements familiaux
 - Les 30 premiers jours d'absence pour maladie, consécutifs ou non (pendant la période de référence). Au-delà de ces 30 jours considérés comme du travail effectif, chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence maladie donne lieu à une réduction d'1/24^{ème} du congé annuel. Il ne sera toutefois pas tenu compte des absences pour maladie des femmes enceintes. **Attention, ces dispositions sont supplantées par celles de la loi d'avril 2024 (voir infra)**
- ⚡ La **durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables** pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables
- ⚡ Sauf accord de l'employeur, le congé payé ne pourra pas être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice. Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail ou de trajet, à une maladie professionnelle ou non, ou à un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :
 - Soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur
 - Soit compensé par une indemnité compensatrice
- ⚡ Congés payés et maladie :
 - Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties
 - Si le salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès la réception d'un certificat médical. Le congé maladie partira de la date du certificat. Le congé annuel se trouvera ainsi interrompu pendant toute la période du congé maladie, et la date de la reprise du travail sera calculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties



LES CONGÉS PAYÉS

LES SPÉCIFICITÉS DE LA CCU

- ✧ La **durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 12 jours ouvrables** pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables
 - ✧ Sauf accord de l'employeur, le congé payé ne pourra pas être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice. Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail ou de trajet, à une maladie professionnelle ou non, ou à un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :
 - Soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur
 - Soit compensé par une indemnité compensatrice
 - ✧ Congés payés et maladie :
 - Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties
 - Si le salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès la réception d'un certificat médical. Le congé maladie partira de la date du certificat. Le congé annuel se trouvera ainsi interrompu pendant toute la période du congé maladie, et la date de la reprise du travail sera calculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties
 - ✧ Pendant une période de maladie (non professionnelle) :
 - Le salarié acquiert des jours de CP comme s'il n'était pas malade pendant les 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence
 - Au-delà de ces 30 premiers jours, considérés comme du temps de travail effectif, l'absence donne droit à la moitié » du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période
 - En tout état de cause, le calcul du droit à congé cesse au 1er juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait retravaillé au préalable pendant au moins un mois.
- ⇒ **Attention, ces dispositions sont supplantées par celles de la loi d'avril 2024 (voir infra)**
- ⇒ **Application alternative ou combinée des dispositions conventionnelles (CCU ou 51) et des dispositions légales ?**



L'INDEMNISATION DES CP : EN SYNTHÈSE



La règle du 1/10^{ème}, qui reflète une rémunération moyenne, est souvent plus favorable que le maintien du salaire habituel

Calcul de l'ICP

Application de la règle la plus favorable pour le salarié après comparaison entre les deux calculs

Règle du 10^{ème} :

1/10^{ème} du salaire brut annuel perçu pendant la période de référence
⇒ à proratiser par le nombre de jours pris, divisé par le nombre de CP acquis sur la période de référence (généralement 30 jours)

Le maintien de salaire :

Retenue pour un jour = Salaire brut mensuel de la période précédant immédiatement le congé / 26
⇒ Selon l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période de congé (y compris heures supplémentaires)

Le cadre juridique :

⇒ **Code du travail** : articles L. 3141-1 à L. 3141-9



INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS : LES RÈGLES DE BASE

↳ Période de référence

- Du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en-cours sauf éventuel accord d'entreprise qui prévoit que le calcul peut être fait sur l'année civile (art. L 3141-21 du Code du travail)

↳ 1^{ère} règle : celle du « 10^{ème} » (Article L 3141-22 Code du Travail)

- Indemnité CP = l'indemnité afférente au congé est égale au **1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence** (à proratiser en fonction du nombre de jours de congés lors de chaque prise de congés)
- Pour les éléments à prendre en compte dans la rémunération annuelle => Cf planches suivantes

↳ 2^{ème} règle : celle du maintien de salaire (Article L 3141-22 Code du Travail)

- L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler
- Pour calculer le montant retenu au titre de l'absence pendant la période de congés, il faut prendre en compte :
 - Le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé : les éléments à inclure ou à exclure sont les mêmes que ceux retenus pour l'indemnité du 1/10
 - L'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période du congé (y compris les heures supplémentaires)
 - L'absence journalière se calcule de la façon suivante : **éléments du salaire brut retenus pour l'indemnité du 1/10^{ème} / 26 OU bien 21,67**

Pour un calcul en jours ouvrables, correspondant au nombre moyen mensuel de jours ouvrables, soit : $6 \times 52 / 12 = 26$

Pour un calcul en jours ouvrés, correspondant au nombre moyen mensuel de jours ouvrés, soit : $5 \times 52 / 12 = 21,67$

➔ **Application de la plus favorable des deux règles. Cette comparaison doit être effectuée salarié par salarié, lors de chaque départ en congés**



L'INDEMNISATION DES CP : RÈGLE DU 10^{ÈME}

QUELS ÉLÉMENTS SONT PRIS EN COMPTE (1/3) ?

- ✧ Selon la loi, l'assiette de calcul de l'ICP est constituée par la rémunération totale du salarié. La prise en compte de certains éléments du salaire est expressément prévue par l'article L.3141-24 du Code du travail.
- ✧ Trois principes peuvent être dégagés de la jurisprudence, abondante sur le sujet : les éléments entrant dans l'assiette de calcul de l'ICP doivent **avoir un caractère obligatoire pour l'employeur, être la contrepartie du travail effectué par le salarié et ne pas rémunérer les périodes de congés**. Ainsi, les primes ou indemnités qui rémunèrent à la fois une période de travail effectif et la période de congés payés n'entrent pas dans la base de calcul de l'ICP.
- ✧ Éléments inclus dans l'assiette de calcul :
 - **Périodes travaillées** : doivent être pris en compte dans le calcul de l'ICP :
 - Le salaire brut, avant déduction des cotisations sociales
 - Les majorations pour travail supplémentaire : heures supplémentaires, travail le dimanche, travail de nuit
 - Les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à bénéficier pendant la durée de son congé
 - Les pourboires
 - La part variable de la rémunération du salarié, peu important que son paiement soit effectué à l'année
 - Les commissions liées à l'activité personnelle du salarié (objectifs personnels), dès lors qu'elles ne sont pas calculées pour l'année entière, y compris sur la période de congés payés
 - **Primes** : elles sont prises en compte **si elles sont versées en contrepartie du travail**, ne rémunèrent pas un risque exceptionnel **et n'indemnisent pas déjà la période des congés**
 - Prime annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période de congés payés
 - Primes compensant une servitude de l'emploi : prime de soirée, même forfaitaire, prime de nuit, prime de samedi, de dimanche et de jours fériés, prime d'entretien ne correspondant pas à un remboursement de frais, prime d'équipe, indemnité d'astreinte, primes pour heures de permanence, prime pour travaux pénibles, insalubres et dangereux
 - Primes liées à la qualité du travail : prime de productivité ou de rendement, de performance ou de résultat, prime d'assiduité non versée pendant la période de congés, prime de « non accident », prime d'objectif non forfaitaire, rémunérant directement l'activité du salarié au cours des périodes travaillées.
 - Il résulte des principes ci-dessus que des primes de même nature peuvent être exclues si elles couvrent la période de congés payés



L'INDEMNISATION DES CP : RÈGLE DU 10^{ÈME}

QUELS ÉLÉMENTS SONT PRIS EN COMPTE (2/3) ?

- **Indemnités** : les indemnités diverses ne correspondant pas à des remboursements de frais réellement engagés par le salarié, mais allouées en contrepartie d'une sujétion inhérente à l'exercice des fonctions, constituent un complément de rémunération à prendre en compte dans le calcul du 1/10ème de la rémunération. C'est le cas :
 - D'une indemnité de déplacement
 - D'une prime d'expatriation destinée à compenser les désagréments de l'éloignement
 - D'une prime de dépaysement compensant la gêne occasionnée par les conditions de travail et de vie
 - D'une indemnité complémentaire destinée à compenser les sujétions et les frais inhérents au détachement du salarié en Europe
 - D'une prime de mission compensant des contraintes géographiques (climat, accueil, commodités) et les conditions de travail en mer
 - D'une indemnité pour service hors métropole et d'une indemnité de sujétion spéciale au titre de la localisation géographique et de la forfaitisation d'horaire

De même, **ont été intégrées dans l'indemnité de congés des primes de panier ou de repas** :

- Versées uniquement aux salariés travaillant la nuit
- Versées en compensation d'une sujétion particulière et présentant un caractère forfaitaire
- Dont le montant varie en fonction du nombre de jours travaillés, destinées à compenser l'impossibilité de prendre un repas à domicile du fait de l'horaire continu et ne correspondant pas à des frais réellement exposés
- Dont les conditions d'octroi sont indépendantes de la prise effective de repas par les salariés, mais tiennent compte de la nature et des conditions particulières de travail dans l'entreprise



L'INDEMNISATION DES CP : RÈGLE DU 10^{ÈME}

QUELS ÉLÉMENTS SONT PRIS EN COMPTE (3/3) ?

- **Périodes non travaillées** : La rémunération des périodes d'absence n'est prise en compte dans le calcul de l'ICP que si ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés. **L'article L3141-5 du Code du Travail** prévoit que c'est le cas :
 - De l'indemnité de congés payés de l'année précédente
 - Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour heures supplémentaires
 - De la rémunération des jours fériés
 - Des périodes de congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
 - Des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail
 - Des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, limitée à une durée ininterrompue d'un an
 - Des temps de pause
- En outre, **les conventions collectives peuvent prévoir** l'assimilation d'autres périodes d'absence qui doivent être prises en compte pour le **calcul du droit aux congés payés**. **La CCN 51 liste les éléments suivants** :
 - les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la Sécurité Sociale
 - les congés pour soigner un enfant malade, pour événements familiaux
 - les trente premiers jours d'absence pour maladie, consécutifs ou non (pendant la période de référence)
 - les congés de formation économique, sociale et syndicale



L'INDEMNISATION DES CP : RÈGLE DU 10^{ÈME}

LES ÉLÉMENTS EXCLUS (1/2)

- ✧ Sont exclus de l'assiette de l'ICP les éléments ne correspondant pas au travail réellement effectué par le salarié :
 - **Les remboursements de frais** : doivent être exclues de la base de calcul de l'ICP les sommes ayant le caractère de remboursement de frais, c'est-à-dire correspondant à des dépenses réellement exposées par le salarié en raison de conditions de travail particulières lui imposant un coût supérieur à celui lié à la vie courante :
 - Prime de panier subordonnée à la condition que le repas soit pris sur le lieu de travail
 - Une indemnité de repas ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif au déplacement
 - Une indemnité pour frais de mécanisation attribuée aux salariés propriétaires d'un outillage spécial nécessaire au travail
 - Une allocation forfaitaire pour frais de séjour à l'étranger, représentant un remboursement de frais
 - Une indemnité d'expatriation destinée à compenser la différence de niveau de vie et à payer les impôts dus dans le pays d'expatriation
 - Une indemnité de trajet soumise à des conditions de distance domicile – lieu de travail
- ✧ Selon la jurisprudence, **les sommes versées en tant que substitut du salaire à l'occasion d'une absence du salarié** sont à exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité si l'absence en cause n'est pas assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés par une disposition légale ou conventionnelle :
 - Les indemnités journalières de maladie, les indemnités conventionnelles à la charge de l'employeur
 - Les indemnités conventionnelles d'intempéries
 - Les indemnités compensatrices de CP (versées par l'employeur au salarié quittant l'entreprise lorsque ce dernier n'a pas liquidé la totalité des jours de congés auxquels il avait droit)



L'INDEMNISATION DES CP : RÈGLE DU 10^{ÈME}

LES ÉLÉMENTS EXCLUS (2/2)

- ✧ **Les primes annuelles** : les primes allouées globalement pour l'ensemble de l'année, période de travail et période de congés confondues, doivent être exclues du calcul de l'indemnité de congés payés. La même solution s'applique à des primes versées trimestriellement ou semestriellement. En effet, dès lors que le montant d'une prime n'est pas affecté par le départ en congés, elle doit être exclue :
 - Le 13^{ème} mois
 - Primes de fin d'année
 - La prime de vacances
 - Les primes exceptionnelles
 - Les primes d'assiduité et de rendement semestrielles (versées pendant la période des congés payés)
 - Les primes d'intéressement
 - Le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale ou une gratification versée en fin d'année en fonction des résultats bénéficiaires de l'entreprise

- ✧ **Les autres sommes** :
 - Les gratifications présentant un caractère discrétionnaire et bénévole
 - Le complément de rémunération versé par le comité d'entreprise et/ou un syndicat au salarié en congé syndical, en sus de la contribution incombant légalement à l'employeur
 - Les sommes versées au titre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion
 - **La prime décentralisée**



Calcul de l'indemnité de congés payés

Sommes prises en compte ou non prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés

Somme	Prise en compte ?
Salaire de base	oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	oui
Salaire reconstitué pendant des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple)	oui
Indemnités de congés payés de l'année précédente	oui
Prime d'ancienneté	oui
Prime d'assiduité versée mensuellement	oui
Prime d'astreinte	oui
Commission pour les commerciaux	oui
Prime d'expatriation	oui
Avantages en nature	oui
Prime de fin d'année	non
Prime d'intéressement	non
Prime de bilan	non
Prime de participation	non
Frais professionnels	non
13ème mois	non

Source : Service-public.fr



L'INDEMNISATION DES CP

CALCUL DE LA RETENUE POUR ABSENCE CP

↳ Arrêt de la Cour de cassation

- Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 22-21.233
- Audience publique du mercredi 04 septembre 2024 Décision attaquée : Cour d'appel de Douai, du 08 juillet 2022

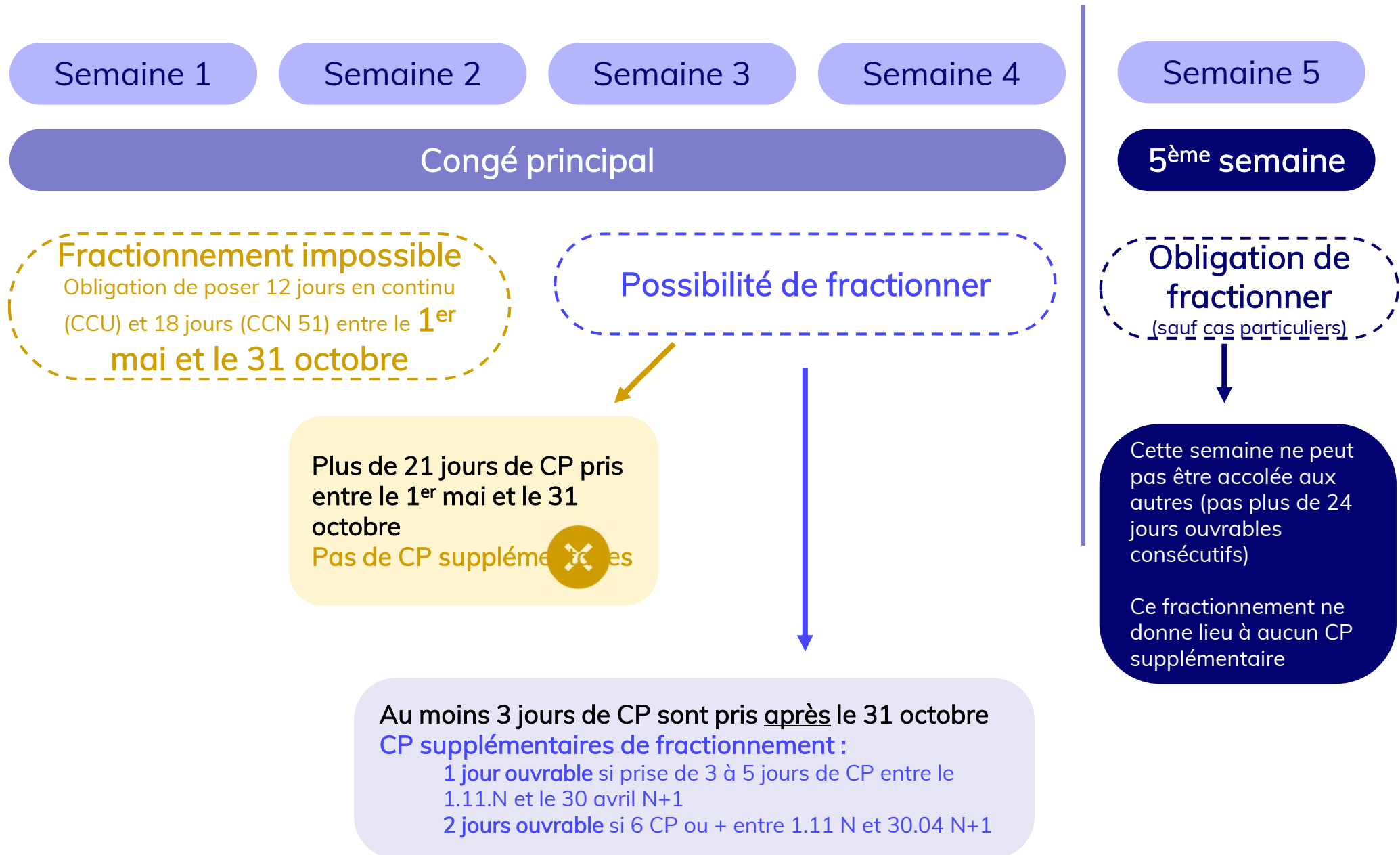
↳ Calcul de la retenue pour CP :

- Procédant au calcul de la rémunération due au salarié lors de la prise du congé payé :
 - C'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que seul **le salaire brut de base** devait être pris en compte sur la base de 26 jours ouvrables
 - Sans tenir compte des heures supplémentaires, jours fériés et dimanches travaillés du mois précédent ;
 - Pour retirer de la rémunération les salaires au titre des absences prises, avant d'ajouter l'indemnité de congé payé due pour cette même période



LES CONGÉS PAYÉS

LA NOTION DE FRACTIONNEMENT



LES CONGÉS PAYÉS

LA NOTION DE FRACTIONNEMENT

- ↘ Le salarié ayant acquis l'intégralité de ses congés annuels (30 jours ouvrables) doit les prendre en 2 fois au moins :
 - un congé principal de 4 semaines (24 jours ouvrables)
 - une 5^e semaine (plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ouvrables), qui ne peut pas être accolée aux 4 autres
- ↘ Sur la **période allant du 1er mai au 31 octobre**, le salarié doit prendre un **congé d'au moins 12 jours ouvrables (CCU) et 18 jours ouvrables (CCN 51)**, soit 2 semaines ou 3 semaines selon la convention. Ce congé doit être **pris en continu**. Lorsque les droits acquis sont inférieurs ou égaux à 12 jours ouvrables, le congé doit être pris en une seule fois.
- ↘ Le nombre de 12 jours ouvrables pris en continu est **d'ordre public**, de sorte qu'elles s'imposent à l'employeur et aux salariés et ne peuvent pas être modifiées, y compris par accord collectif.
- ↘ Si le salarié ne prend pas l'intégralité de son congé principal de 4 semaines durant la période de prise légale (du 1er mai au 31 octobre), il peut bénéficier de **jours de congés supplémentaires pour fractionnement**. Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :
 - **1 jour ouvrable s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période** (c'est-à-dire entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante)
 - **2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période** (c'est-à-dire entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante)
- ↘ **Pour exemple :**
 - Un salarié qui part 24 jours ouvrables en août et une semaine en février n'a droit à aucun supplément
 - Un salarié qui part 20 jours ouvrables en juillet et 10 jours ouvrables en février n'a droit qu'à un jour de congés supplémentaire (puisque, sur les 10 jours, seuls 4 jours doivent être comptabilisés, la 5^e semaine n'étant pas prise en compte)
 - Un salarié qui part 18 jours ouvrables en juillet et 12 jours en décembre a droit à 2 jours de congés supplémentaires
 - Un salarié entré en cours d'année et ayant acquis 20 jours ouvrables de congés qui part 12 jours ouvrables en août et 8 jours en janvier aura droit à 2 jours supplémentaires
- ↘ Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut cependant écarter l'attribution de jours supplémentaires de congé dans le cadre de la fixation des règles de fractionnement, en application de **l'article L. 3141-19 du Code du Travail**
- ↘ Attention, le salarié ne peut pas renoncer par avance à ses droits en matière de fractionnement, notamment via son contrat de travail (Cassation Sociale n°20-14.390 du 5 mai 2021). Ainsi, sauf accord collectif ou en cas de fermeture de l'établissement, le fractionnement des congés n'est donc possible qu'avec l'accord du salarié



L'IMPACT DES ABSENCES SUR LA MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Le tableau ci-dessous mentionne les sources juridiques qui indiquent si les heures d'absences concernées sont assimilées ou pas à du temps de travail effectif :
- Deux jurisprudences récentes assimilent les CP à du temps de travail effectif pour la majoration des heures supplémentaires** (cf planche suivante) ; la Loi devrait conserver cette position dans les mois à venir, pour les organisations du travail hebdomadaires et en périodes de références (cycles) et pourrait le cas échéant introduire une rétroactivité d'application comme l'avait fait la Loi DDADUE concernant l'acquisition des CP durant la maladie.

Type d'absence	Assimilation à du temps de travail effectif pour la majoration des heures suppl.
Jour férié chômé (Art. L. 3133-3 du Code du travail)	NON
Congés payés (Art. L. 3141-5 du Code du travail)	NON/OU
Chômage partiel (Art. L. 5122-1 du Code du travail)	NON
Maladie non professionnelle (Art. L. 3141-5-1 du Code du travail) *	NON
Arrêt maladie d'origine professionnelle (Art. L. 3141-5 du Code du travail)	NON
Congé maternité ou d'adoption (Art. L. 1225-17 et L. 1225-37 du Code du travail)	NON
Contrepartie obligatoire en repos (Art. L. 3121-30 du Code du travail)	OUI
Repos compensateur (Cir. DRT du 6/12/2000)	OUI
Repos compensateur de remplacement (Art. L. 3121-28 du Code du travail)	OUI
Congés pour événements familiaux (Art. L. 3142-2 du Code du travail)	NON
Heures assimilées à 100% à du temps de travail effectif	
Heures de délégation des représentants du personnel (Art. L. 2310-10 du Code du travail)	OUI
Formation professionnelle pendant le temps de travail (Art. L. 6323-18 du Code du travail)	OUI
Visite médicale obligatoire (Art. R. 4626-39 du Code du travail)	OUI
Spécificités CCU	
Repos compensateur travail de nuit (Art. 53-3 CCU)	OUI
Repos compensateur sur férié travaillé (Art. 59-3a CCU)	OUI
Congé pour enfants malade (Art. 61 CCU)	NON

Oui depuis les arrêts de cour de cassation des 10/09/2025 et 07/01/2026

Concernant le repos compensateur, la Circulaire DRT du 6.12.2000 précise :

L'article L. 212-5-1 du code du travail contient, à la fin du quatrième alinéa, la phrase suivante, concernant le repos compensateur : « Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne peut entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. »

Comme pour le jour férié chômé, l'impossibilité de diminution de la rémunération aboutit à répondre positivement à l'inclusion de ce temps dans l'assiette de détermination des droits et montant des majorations pour heures supplémentaires et bonification en argent. Pour des motifs d'égalité de traitement, c'est également le cas lorsque la bonification est accordée en repos.

Les trente premiers jours d'arrêt maladie, consécutifs ou non, sur la période de référence, sont assimilés à du travail effectif pour le calcul du droit à congés payés (art. 56 CCU). L'arrêt de la Cour de cassation du 13/09/2023 l'étend, de même que la loi désormais (à hauteur de 2 j par mois) depuis la Loi DDADUE.

* Maladie non professionnelle : acquisition CP complets pendant 30 jours (CCU) puis à hauteur de 2 j par mois au-delà de 30j (loi DDADUE)



LA JURISPRUDENCE SUR L'ASSIMILATION DES CP À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LA MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Jusqu'à une date récente, les CP n'étaient pas assimilés à du temps de travail effectif pour la majoration des heures supplémentaires ; cela signifiait que lorsque le salarié avait une journée sup dans son cycle mais que parallèlement il avait un jour de CP dans son cycle, la journée supplémentaire était payée en heures normales et non en heures majorées.
- 2 arrêts de cour de cassation sont venus infirmer cette position :
 - L'arrêt du 10/09/2025 n°23-14.455, dans lequel les juges se prononcent pour une organisation du travail à la semaine
 - L'arrêt du 07/01/2026 n°24-19.410, qui vient l'étendre pour une organisation du travail en cycle (2 semaines)
 - Dans ces 2 arrêts, les juges retiennent que la non-assimilation des CP à du temps de travail effectif pouvait dissuader le salarié de faire des heures supplémentaires puisqu'il percevra une rémunération de ces heures plus faible que s'il n'avait pas posé de CP

Dernière mise à jour le 15 janvier 2026

Congés payés inclus dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires : quelque soit le mode de décompte du temps de travail ?

Congés payés inclus dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires : est-ce valable quelque soit le mode de décompte du temps de travail ? La Cour de cassation vient d'apporter des précisions.

La Cour de cassation avait créé la surprise en septembre 2025 en rendant un arrêt inattendu se prononçant sur l'incidence des congés payés sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Avant cet arrêt, les jours de congés payés n'étaient pas pris en compte pour la détermination des heures supplémentaires, sauf dispositions légales ou conventionnelles ou usage contraires (Cass. soc., 1er décembre 2004, n° 02-21.304).

Mais sous l'influence du droit européen (CJUE, 13 janvier 2022, DS c/ Koch Personaldienstleistungen GmbH, C-514/20), la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence et jugé qu'un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congé payé fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer.

Le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé et n'a donc pas réalisé 35 heures de travail « effectif ».

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455

La Cour de cassation étend ainsi le principe de la prise en compte des congés payés pour le calcul des heures supplémentaires aux salariés soumis à un décompte de la durée du travail sur 2 semaines.

Reste à savoir maintenant si la même solution peut être retenue dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur plus de 2 semaines...

Qu'en est-il en cas d'aménagement pluri-hebdomadaire ou d'annualisation ?

La question reste ouverte ! Un début de réponse peut toutefois être trouvé dans la jurisprudence européenne servant de fondement à la Cour de cassation : le désavantage financier subi par le salarié en cas de prise de ses congés payés.

La réponse à la question encore non tranchée pourrait donc se trouver dans la recherche d'une perte financière du salarié lorsqu'il prend ses congés payés, quelque soit le mode de décompte du temps de travail.

Affaire à suivre...

Cass. soc., 7 janvier 2026, n° 24-19.410

LES INFORMATIONS CONSULTATIONS DU CSE SUR LES CONGÉS PAYÉS

Congés		
Congés annuels payés		
Fixation de la période de prise des congés payés (à défaut d'accord collectif) (n° 69080 s.)	x (*)	x (*)
Ordre des départs en congés (à défaut d'accord collectif) (n° 69130)	x (*)	x (*)
Attribution des chèques-vacances par l'employeur (n° 69130)	x (*)	x (*)
Autres congés		
Refus du congé sabbatique (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé (ou du passage à temps partiel) pour création ou reprise d'entreprise (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé jeune entreprise innovante (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus de l'autorisation d'absence pour participer à des instances traitant des problèmes d'emploi et de formation (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus de l'autorisation d'absence pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus d'un congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus d'un congé de solidarité internationale (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé de formation des élus locaux (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé pour aide aux victimes de catastrophes naturelles (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé mutualiste de formation (n° 69315)	x (*)	x (*)
Refus du congé de formation économique, sociale, syndicale et environnementale (n° 69320)	x (*)	x (avis conforme) (*)
Refus d'une absence pour représentation d'associations familiales (n° 69320)	x (*)	x (avis conforme) (*)





ACQUISITION DE DROITS À CONGÉS PAYÉS EN SITUATION D'ARRÊT MALADIE OU AT/MP :

UNE NOUVELLE DONNE

Loi DDADUE



MISE EN CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN



- Les arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation transposent les règles issues de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de la charte des droits fondamentaux du droit de l'Union européenne, telles qu'interprétées par la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne)
- Elle juge que le salarié peut acquérir des droits à congés payés pendant les périodes de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail au-delà d'un an ininterrompu.



- Dans une décision du 8 février 2024, le Conseil Constitutionnel a reconnu la conformité du droit français avec la Constitution sur les congés payés et la maladie. Il considère que ces mesures ne portent atteinte ni au droit à la protection de la santé et au repos, ni au principe d'égalité.
- Le Conseil d'Etat a rendu le 13 mars 2024, un avis sur les questions posées par le Gouvernement, dans la perspective d'intégrer dans le code du Travail les nouvelles dispositions issues des décisions de la Cour de cassation.
- Le Gouvernement a déposé le 18 mars 2024 un amendement qui vise la mise en conformité du Code du travail en matière de congés payés avec le droit européen, tire les conséquences des décisions de la Cour de cassation et de l'avis du Conseil d'Etat.



- La loi DDADUE* du 22 avril 2024 intégrant dans le code du Travail les nouvelles règles d'acquisition de congés payés en cas d'arrêt de travail est publiée au Journal officiel du 23 avril.

*Loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne



SYNTHÈSE DES MESURES DE LA LOI DDADUE



NOUVELLES RÈGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

Nouvelles
règles
d'acquisition
des CP

1

AVANT LA REFORME	1ère année	2ème année	3ème année
Salarié qui TRAVAILLE TOUTE L'ANNEE	30 j de CP	30 j de CP	30 j de CP
Salarié en arrêt maladie d'origine NON PROFESSIONNELLE	Pas d'acquisition de CP		
Salarié en arrêt maladie SUITE A UN AT/MP	30 j de CP	Pas d'acquisition de CP	
	▼	▼	▼
APRES LA REFORME	1ère année	2ème année	3ème année
Salarié qui TRAVAILLE TOUTE L'ANNEE	30 j de CP	30 j de CP	30 j de CP
Salarié en arrêt maladie d'origine NON PROFESSIONNELLE	✓ 24 j de CP	✓ 24 j de CP	✓ 24 j de CP
Salarié en arrêt maladie SUITE A UN AT/MP	30 j de CP	✓ 30 j de CP	✓ 30 j de CP

Acquérir des congés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle n'était, jusqu'à présent, pas une obligation, sauf si la convention collective applicable dans l'entreprise le prévoyait.

L'article 37 de la loi du 22 avril 2024 permet aux salariés en arrêt pour maladie ou accident d'origine non professionnelle d'acquérir 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par an

- les périodes d'absence pour accident du travail et maladie professionnelle sans limitation de durée permettent d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois.



NOUVELLES RÈGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

EXEMPLE D'UN SALARIÉ D'UNE CLINIQUE PRIVÉ LUCRATIVE CCU

1

▸ Exemple : un salarié absent pour maladie durant toute la durée de la période de référence, soit du 1er juin 2023 au 31 mai 2024

- En application des dispositions conventionnelles, acquerrait 2,5 CP au titre du 1er mois, puis 1,25 CP x 11 mois, soit 16,25 CP, arrondis à 17 jours.
- Depuis l'entrée en vigueur de la loi, et donc en application des nouvelles dispositions légales, un salarié absent pour maladie durant toute la durée de la période de référence, soit du 1er juin 2023 au 31 mai 2024, acquiert 2 jours par mois, soit 24 CP.

	juin-23	juil-23	août-23	sept-23	oct-23	nov-23	déc-23	janv-24	févr-24	mars-24	avr-24	mai-24
Statut	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs
	période de référence											

Acquisition des CP

Loi avant 04-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CCN CCU	2,5	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	16,25
Loi après 04-24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24



NOUVELLES RÈGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

DISTINGUER LES SITUATIONS FUTURES DES SITUATIONS PASSÉES

POUR LE PLAFOND DES 24 JOURS

1

- **Futur** : Le cumul des périodes de travail et d'absence pour maladie non professionnelle pourra permettre au salarié ayant été malade au cours d'une période de référence, d'acquérir plus de 24 jours ouvrables de CP.
- *Exemple d'un salarié qui aurait travaillé du 1er juin 2024 au 28 février 2025, puis aurait été en arrêt maladie du 1er mars au 31 mai 2025*

	juin-24	juil-24	août-24	sept-24	oct-24	nov-24	déc-24	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	
Statut	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Abs Maladie non pro			
	période de référence												
Loi avant 04-24	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5				22,5
CCU	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	1,25	1,25	27,5 arrondis à 28
Loi après 04-24	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2	2	2	28,5 arrondis à 29

- En effet, pour le futur, un salarié n'ayant été malade qu'une partie de l'année aura un droit à CP qui pourra être supérieur à 24 jours par an, car il continuera d'acquérir 2,5 CP par mois au titre des périodes de travail effectif.



NOUVELLES RÈGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

DISTINGUER LES SITUATIONS FUTURES DES SITUATIONS PASSÉES

POUR LE PLAFOND DES 24 JOURS

1

- **Passé :** Les nouvelles règles d'acquisition ne pourront permettre au salarié d'acquérir des droits à congé supplémentaires durant son arrêt maladie que si le nombre de 24 (jours ouvrables) de congés annuels n'est pas déjà atteint au titre des périodes de travail effectif.
- *Exemple d'un salarié qui aurait travaillé du 1er juin 2022 au 28 février 2023, puis aurait été en arrêt maladie du 1er mars au 31 mai 2023*

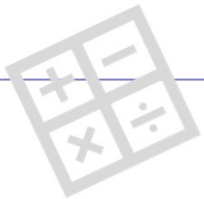
	juin-22	juil-22	août-22	sept-22	oct-22	nov-22	déc-22	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	
Statut	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Abs Maladie non pro			
	période de référence												
Loi avant 04-24	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5				22,5
CCU	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	1,25	1,25	27,5 arrondis à 28

- *Le salarié a acquis par le passé, selon les dispositions conventionnelles 27,5 jours (arrondis à 28 jours)*
- *Conclusion : le salarié ayant déjà acquis plus de 24 jours au titre de sa période d'activité, il ne pourra plus prétendre à acquérir de nouveaux droits au titre de sa période de maladie.*



2

Indemnités de CP



- Compte tenu de ces nouvelles règles, le montant de l'indemnité de congé payé est impacté : **la rémunération fictive correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de 80%**, s'agissant de la règle du 1/10ème. Pour rappel, une comparaison doit être faite avec la règle du maintien de salaire, pour les salariés en congés payés, et la règle la plus favorable doit être appliquée.





	Période assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Nombre de congés payés acquis	Nombre maximum de congés payés acquis	Calcul de l'indemnité de congés payés
Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle	OUI sans limite de durée	2,5 jours ouvrables de congés payés par mois ou par période équivalente	30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition	Règle du maintien du salaire ou règle du 10 ^{ème} en prenant en compte toute la rémunération brute de cette période en fonction de l'horaire de travail de l'établissement
Absence pour maladie ou accident non professionnel	OUI sans limite de durée	2 jours ouvrables de congés payés par mois ou par période équivalente	24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition	Règle du maintien du salaire ou règle du 10 ^{ème} en prenant en compte 80% de la rémunération brute associée à cette période d'absence



3

Période de report pour prendre les CP acquis



- ↳ **Report de 15 mois** pour les salariés qui, du fait de leur maladie ou de leur accident du travail ou maladie professionnelle, n'ont pas pu prendre, au cours de la période de prise normale des CP, tout ou partie des CP acquis

 - La loi prévoit que cette période de report peut être prolongée par accord d'entreprise ou de branche
- ↳ **que signifie « CP acquis » ?**

 - A défaut de précision dans le texte, on déduit qu'il s'agit des :
 - Congés acquis durant la période de suspension pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
 - Congés acquis durant une période de travail effectif avant l'arrêt de travail
- ↳ **que signifie « au cours de la période de prise » ?**

 - Les entreprises doivent se référer à la **période de prise qui a été définie en leur sein par accord d'entreprise, ou après consultation du CSE**, cette consultation devant intervenir théoriquement au plus tard fin mars de chaque année. Cette période de prise des congés est en générale fixée du 1er mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1, ou du 1er juin N au 31 mai N+1. C'est au titre de cette période de prise, et a priori d'elle-seule, que les CP non pris du fait de la maladie ou de l'AT pourront faire l'objet d'un report. D'où la nécessité de bien clarifier cette période de prise dans votre entreprise.



PÉRIODE DE REPORT POUR LES CONGÉS PAYÉS ACQUIS

DEUX SITUATIONS

3

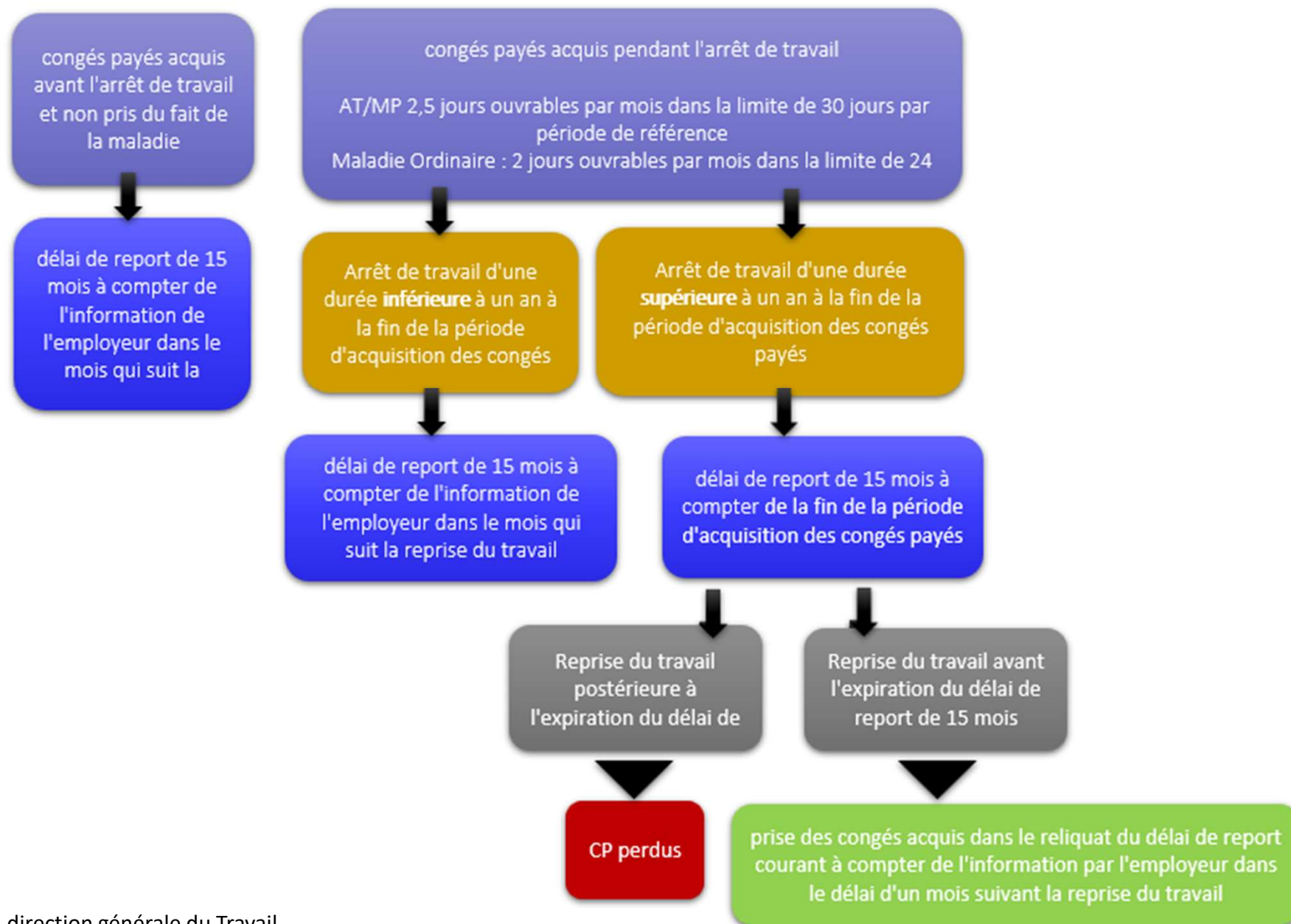
- ✧ **Pour les arrêts de travail de moins d'un an** à l'issue de la période d'acquisition des congés payés : le délai de report se décompte dès la reprise du travail, à partir du moment où l'employeur a informé le salarié. L'employeur aura 1 mois pour délivrer cette information après la reprise du travail

- ✧ **Pour les arrêts de travail de plus d'un an** à l'issue de la période d'acquisition des congés payés : le délai de report se décompte à la date de fin de la période d'acquisition des congés payés, si à cette date, le salarié est toujours en arrêt maladie (pas besoin de formaliser l'information)
 - Si le salarié est toujours en arrêt après le délai de 15 mois, il n'y a pas de nécessité d'informer le salarié. Le droit à CP s'éteint et les CP reportés sont perdus > Cela permet de ne pas cumuler indéfiniment des droits à CP.
 - Si le salarié reprend alors que le délai de 15 mois n'a pas expiré, l'employeur doit informer le salarié de la date de fin du délai (délai suspendu jusqu'à ce que le salarié reçoive l'information – l'employeur a 1 mois suivant la reprise du travail pour délivrer cette information).

- ✧ Le délai de report se poursuit à compter de la date d'information du salarié par l'employeur. Si pas d'information, le délai de report (des CP qui n'auront pas été pris) ne reprend pas et donc ne s'éteint pas.
- ✧ L'évaluation de l'obligation d'information doit se faire au titre de chaque période de référence au cours de laquelle l'arrêt a lieu.



REPORT EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT INFOGRAPHIE



Source : direction générale du Travail



Article L. 3141-19-1 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 L. 3141-19-2 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 5o *[accident du travail et maladie professionnelle]* ou 7o *[maladie ou accident non professionnel]* 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.

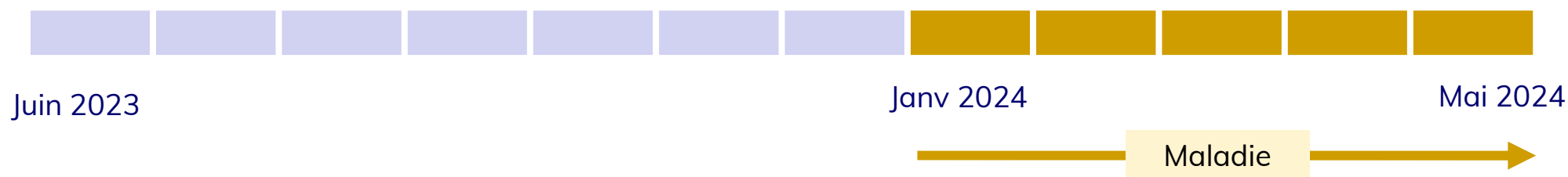


REPORT DES CONGÉS

EXEMPLES

↳ Exemple 1 :

- Un salarié est en arrêt de travail pour cause de maladie non-professionnelle du 1er janvier au 31 mai 2024. Au moment de son arrêt de travail, il lui restait 10 jours de congés payés au titre des exercices antérieurs.
- **Durant son arrêt, il a été empêché de prendre ses 10 jours de congés. À son retour dans l'entreprise le 1er juin 2024, son employeur doit l'informer des 10 jours de congés dont il dispose et de son délai de 15 mois pour les prendre.** Si l'employeur n'informe pas le salarié de ce délai, le délai de report ne court pas. Durant ses cinq mois d'arrêt maladie, le salarié a acquis 10 jours de congés payés qu'il devra prendre de manière habituelle entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025



REPORT DES CONGÉS

EXEMPLES

▸ Exemple 2 :

- Un salarié est en arrêt de travail pour cause de maladie non-professionnelle du 1er août au 30 novembre 2024. Au moment de son arrêt de travail, il lui restait 15 jours de congés payés au titre des exercices antérieurs.



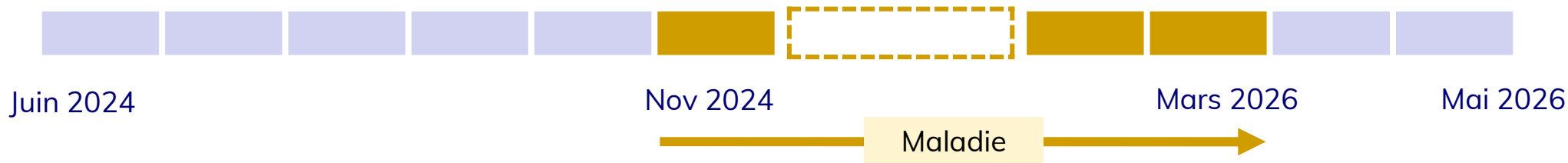
- À son retour dans l'entreprise le 1er décembre 2024, son employeur doit mettre en mesure le salarié de prendre les 15 jours de congés acquis au titre de la période précédente sur la période de congés en cours jusqu'au 31 mai 2025. A défaut, les parties peuvent convenir d'un report l'année suivante. Le défaut de prise des congés annuels du fait de l'employeur l'expose à réparer le préjudice subi par cette atteinte au droit au repos annuel.
- Durant ses 4 mois d'arrêt maladie, le salarié a acquis 8 jours de congés payés qu'il devra prendre de manière habituelle entre le 1er juin 2025 et le 31 mai 2026 .



REPORT DES CONGÉS : EXEMPLES

↳ Exemple 3 :

- Un salarié est en arrêt de travail pour cause de maladie non-professionnelle du **1er novembre 2024 au 31 mars 2026**. Au moment de son arrêt de travail, il lui restait 4 jours de congés payés au titre des exercices antérieurs.

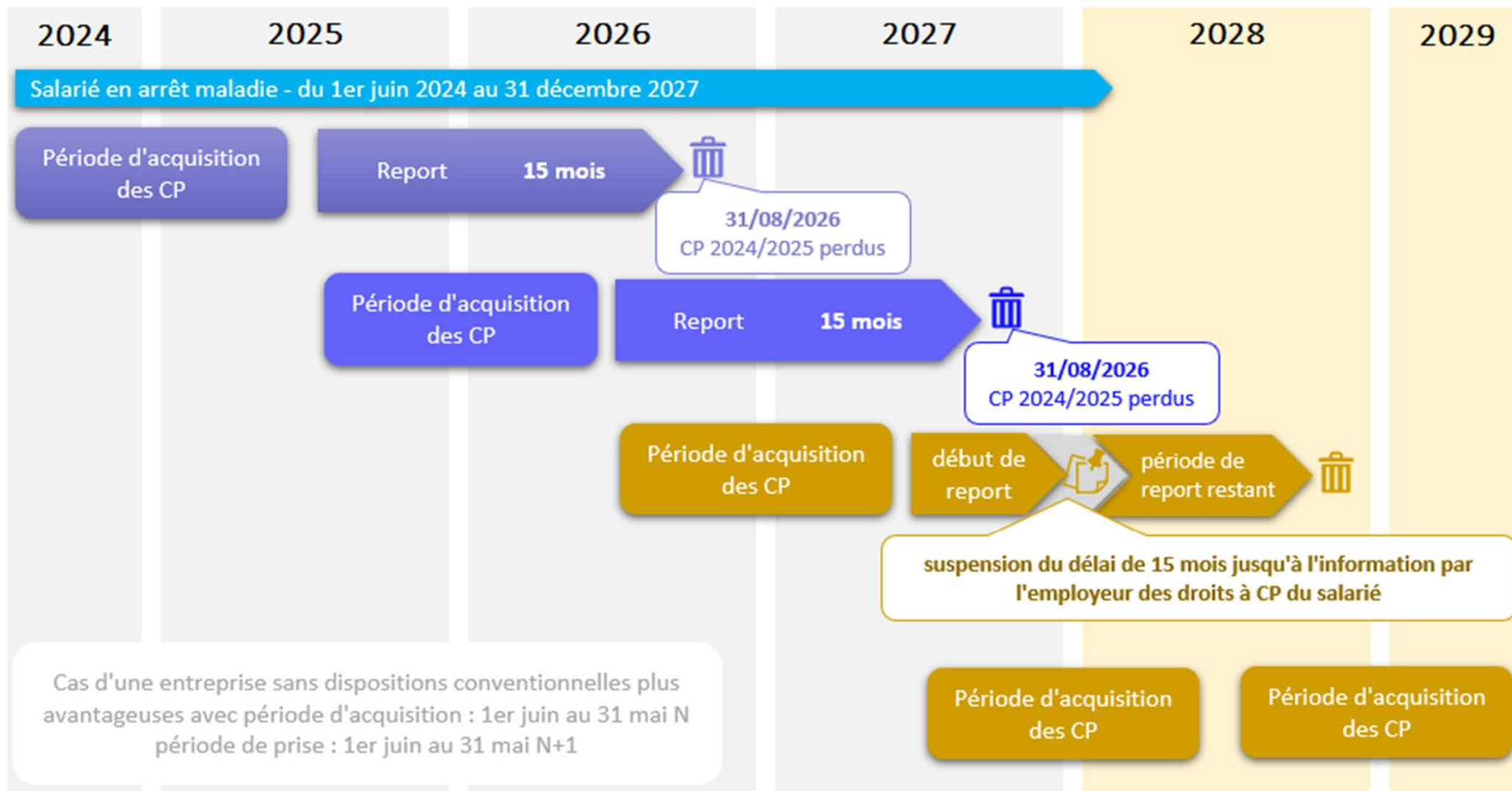


- Il va acquérir au titre de la 1^{ère} période, de juin 2024 à mai 2025 :
 - du 1^{er} juin au 31 octobre 2024 : 2,5 jours par mois soit 12,5 jours.
 - du 1^{er} novembre 2024 au 31 mai 2025 : 2 jours par mois soit 14 jours.
 - Soit un total de 26,5 jours de congés pour la période 2024/2025.
- Pour la deuxième période, de juin 2025 à mai 2026 il va acquérir :
 - du 1^{er} juin 2025 au 31 mars 2026 : 2 jours par mois soit 20 jours.
 - du 1^{er} avril au 31 mai 2026 : 2,5 jours par mois soit 5 jours.
 - Soit un total de 25 jours de congés pour la période 2025/2026.
- **À son retour dans l'entreprise le 1^{er} avril 2026, son employeur doit l'informer des 4 jours de congés qu'il n'a pu prendre du fait de son arrêt. A compter de la date de cette information, la prise de ces jours sera reportée dans un délai de 15 mois. (art. L. 3141-19-1 du code du travail)**
- Pour les congés payés acquis de juin 2024 à mai 2025, au retour du salarié le 1^{er} avril 2026, l'employeur devra prendre les mesures pour lui permettre de bénéficier de ces jours avant le 31 mai 2026. En cas d'impossibilité, l'employeur devra informer le salarié qu'il bénéficie d'un délai de 15 mois à compter de cette information, pour poser ces jours.
- Concernant les congés acquis pour la période de juin 2025 à mai 2026, le salarié devra les prendre de manière habituelle l'année suivante : entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 mai 2027



REPORT EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

EXEMPLE ILLUSTRÉ



4

Obligation de l'employeur d'informer le salarié des CP acquis

- ↳ L'employeur informe sur
 - Le nombre de jours de CP dont le salarié dispose
 - La date jusqu'à laquelle les congés peuvent être pris



- ↳ Le texte ne précise pas la durée minimum d'arrêt ouvrant l'obligation d'information de l'employeur. Cela signifie que cette information devrait se faire pour tout arrêt, même celui qui n'impacterait pas l'acquisition des CP (arrêts inférieurs à un mois), car à défaut d'information, le délai de report et de prescription ne débute pas (et les CP acquis pourraient être pris de manière indéfinie).
- ↳ Question : **quel risque si pas d'information ?**
 - L'information n'a pour seule conséquence que de faire démarrer la période de report : si l'employeur a la possibilité de faire prendre au salarié au cours de la période de prise, les CP qu'il a acquis, et ce malgré la période d'arrêt de travail, l'absence éventuelle d'information serait sans effet sur le report du congé.
 - Si l'employeur est en mesure de faire prendre au salarié avant la fin de la période de prise, les CP qu'il a acquis : il n'y aura pas lieu de procéder au report, et pas de risque, au titre du report, de ne pas avoir procédé à l'information à la date de retour du salarié
 - Cependant, la FHP préconise de réaliser cette information, au plus tard à la fin de la période de référence au titre de laquelle les CP ont été acquis, afin que le salarié ait connaissance du délai qu'il a pour les prendre.
 - Si l'employeur n'est pas en mesure de faire prendre au salarié avant la fin de la période de prise, les CP qu'il a acquis : le report de 15 mois débute à la date d'information du salarié par l'employeur après sa reprise du travail pour tout arrêt inférieur à un an à l'issue de la période d'acquisition des congés payés



APPLICATION AUX DISPOSITIONS PASSÉES

5

Les éventuelles
actions en justice
des salariés en
poste ou partis



Délai de forclusion

Les salariés en poste à la date de publication du texte, soit au 24 avril 2024, ont 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 23 avril 2026 pour agir

Délai de prescription

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise : le projet de texte ne le précise pas explicitement. Mais dans son avis, le Conseil d'Etat a considéré que la prescription triennale s'appliquerait : le litige ne peut porter que sur les sommes dues au titre des 3 ans précédant la rupture du contrat, et l'action est prescrite au bout des 3 ans suivant la rupture.



- La loi prévoit que **certaines dispositions s'appliquent rétroactivement** à partir du 1^{er} décembre 2009 et jusqu'au 23 avril 2024 (la rétroactivité ne vise pas les absences pour maladie professionnelle et accident du travail)
- Elle **plafonne le cumul des jours de congés** acquis au titre d'une période de référence au cours de laquelle le salarié a eu une absence pour maladie non professionnelle (tous jours de congés payés confondus) à 24 jours ouvrables pour chaque période de référence antérieure au 24 avril 2024.



A retenir - Pas d'impact de la rétroactivité pour les salariés qui ont acquis au moins 24 jours de congés payés sur la période de référence et qui ont été absents pour maladie non professionnelle au cours de cette période





Ne vise que certaines dispositions



S'applique aux contentieux en cours



Ne vise pas les décisions judiciaires devenues définitives



Ne concerne que les absences pour maladie ou accident non professionnel

- ↳ *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, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.*
- ↳ *Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de **24 jours ouvrables de congé**, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi. »*



Importance de quantifier les droits à congés payés acquis par chaque salarié sur les périodes de référence antérieures

INSTAURATION D'UN DÉLAI DE FORCLUSION DE 2 ANS À COMPTER DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI POUR LES SALARIÉS EN POSTE

5



Vise les salariés encore sous contrat de travail



Vise les droits à congés antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024)



Alinéa 3 « Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application du présent II doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. »



24 avril 2024 :
entrée en
vigueur de la
loi DDADUE

23 avril 2026 : fin
du délai pour agir
en exécution du
contrat de travail

2 ans pour agir

Sur une période pouvant aller jusqu'au 1^{er} décembre 2009 et limitée à 24 jours de congés ouvrables (tous congés payés confondus) par période de référence



Pas de disposition sur la prescription dans la loi



- Pour les contrats de travail rompus : application de la règle de droit commun : **prescription triennale** : l'ancien salarié peut réclamer une indemnité compensatrice de congés payés
- **Incertitudes** : point de départ de la prescription ? Le salarié avait-il connaissance de ses droits à congés ? L'employeur l'a-t-il informé de ses droits ? L'a-t-il mis en mesure d'exercer ses droits ?

> La prescription triennale



Attention à distinguer, dans ces 3 années, les congés payés qui ont fait l'objet d'un report et ceux qui ont été perdus

Opportunité de signer le reçu pour solde de tout compte (effet libératoire si pas de dénonciation dans les 6 mois) ?





DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PAYÉS EN APPLICATION DE LA LOI DDADUE

Exemple pour les établissements sous
CCU FHP



APPLICATION DE LA LOI DDADUE – CCU FHP

CONTEXTE

- ↳ Rappelons qu'il faut distinguer deux périodes en application de cette loi :
 - Les droits acquis avant la Loi du 24 avril 2024 qui comportent un plafond à 24 jours ouvrables soit 20 j ouvrés par mois d'absence pour maladie non professionnelle.
 - Les droits postérieurs au 24 avril 2024 qui se calculent de la façon suivante pour les cliniques privées :
 - **Il faut appliquer la méthode la plus favorable entre :**

La convention collective

qui prévoit le maintien de **2,5 j** par mois (ouvrables) durant les 30 premiers jours d'arrêt puis **1,25 j** par mois durant les mois suivants en situation de maladie

Le code du travail

qui postérieurement à la Loi DDADUE octroie **2 j** par mois (ouvrables) d'absence pour maladie et qui peut tout à fait mener un salarié à avoir des droits supérieurs à 24 j ouvrables sur l'année compte tenu :

- Des périodes qui ont été travaillées et durant lesquelles 2,5 j de CP par mois de présence effective ont été acquis
- Du nombre d'enfants à charge du salarié malade



APPLICATION DE LA LOI DDADUE

LE DECOMPTE DU DROIT A CP : CADRE LÉGAL ET CONVENTIONNEL

▾ Cadre conventionnel (article 56) :

- Notons que la mention suivante « *le calcul du droit à congé cesse au 1^{er} juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait retravaillé au préalable pendant au moins 1 mois* » **est moins favorable** que la loi DDADUE qui ne prévoit pas cette disposition.
- ▾ En outre, le droit du travail prévoit différentes modalités de **calcul de droits à congés** comme suit :
 - **Décompte par mois de travail effectif** : 2 jours 1/2 de congés ;
 - **Décompte en semaines** : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
 - **Décompte en jours** : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).
 - La règle d'équivalence mentionnée ci-dessus permet de considérer qu'un salarié a droit à 30 jours ouvrables de congés payés (soit les 5 semaines prévues par le Code du travail) dès lors qu'il totalise, au cours de la période de référence, 48 semaines de travail effectif ou de périodes totalement assimilées à du travail effectif.
 - Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours). Cette disposition est d'ordre public.



Le décompte pour le calcul du droit annuel doit se faire sur l'intégralité de la période de référence

ARTICLE 56

DÉTERMINATION DU TRAVAIL EFFECTIF

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif :

- Les absences pour accident du trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année ;
- Le temps passé aux réunions des instances paritaires (commissions paritaires nationales, OPCA désigné par la branche, CPNEFP, commission nationale paritaire de suivi) et généralement l'ensemble des absences prévues par l'accord du 20 février 2001, créant le FONGESMES;
- Le temps passé aux réunions de l'observatoire économique créé par l'accord du 7 novembre 2001 ;
- Le temps passé aux réunions du comité de pilotage et de suivi dans le cadre du Contrat d'Etudes Prospectives ;
- Les congés de courte durée, prévus par la présente convention ;
- Les congés accordés à l'occasion de la maladie d'un enfant dans les limites des dispositions de l'article 61 "congé pour enfants malades " ;
- Les absences justifiées par la maladie non professionnelle :
 - Dans la limite des 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence;
 - Au-delà de ces 30 premiers jours considérés comme travail effectif, l'absence donne droit à la moitié du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période

En tout état de cause, le calcul du droit à congé cesse au 1^{er} juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait retravaillé au préalable pendant au moins un mois.



DDADUE : EXEMPLE DE CALCUL DE DROIT À CP EN PÉRIODE DE MALADIE D'UN SALARIÉ SOUS CCU

- Illustration du décompte des CP avec des périodes de maladie pour un salarié dont le temps de travail se décompte en jours ouvrables, soit 6 j de travail / semaine



Exemple 1 : 1,5 mois d'arrêt pour maladie non professionnelle

décompte jours ouvrables

			Nbre jours	Application	Loi
Evènement			maladie	CCU	DADDUE
Période de référence	juin-25	travail	0	2,50	2,50
	juil-25	travail	0	2,50	2,50
	août-25	travail	0	2,50	2,50
	sept-25	travail	0	2,50	2,50
	oct-25	trav + mal	15	2,50	★ 2,18
	nov-25	mal	30	★ 1,88	2,00
	déc-25	travail	0	2,50	2,50
	janv-26	travail	0	2,50	2,50
	févr-26	travail	0	2,50	2,50
	mars-26	travail	0	2,50	2,50
	avr-26	travail	0	2,50	2,50
	mai-26	travail	0	2,50	2,50
	Total P. REF			29,38	29,18
Arrondi			30,00	30,00	

★ $= (15j * 2,5/30) + (15j * 1,25/30)$

★ $= (16j * 2,5/31) + (15j * 2/31)$

- Dans cet exemple, le salarié a été absent pour maladie non professionnelle 15 jours (calendaires) en octobre puis 30 jours en novembre.
- Pour calculer ses droits à CP, il faut calculer les droits du salarié en appliquant les dispositions de la CCU et les droits en appliquant les dispositions du code du travail et retenir le plus avantageux des deux.
- Pour rappel la CCU qui octroie 2,5 jours de CP durant les 30 premiers jours continus d'arrêt maladie puis la moitié de ces droits (soit 1,25 j) ensuite.
 - Ainsi le droit en appliquant la CCU octroie 2,5 jours de CP en octobre (droit classique puisque seulement 15j d'arrêt) et 1,88 jours de CP en novembre calculés comme suit : 15 jours maladie donnant encore 2,5 j de CP (soit les 15 derniers jours des 30 premiers jours d'arrêt continus) puis 15 jours à 1,25 jours, soit $[(15 * 2,5/30) + (15 * 1,25/30)]$
- En appliquant le code du travail et la loi DDADUE, le calcul se fait selon la même méthode de prorata mais dès le premier jour d'arrêt maladie, le salarié n'acquiert plus que 2j de CP.
 - Ainsi le premier mois le droit à CP correspond 2,18 jours calculés selon ★
- In fine, il faudra réaliser le calcul sur l'intégralité de la période de référence pour savoir quel est le droit à CP total du salarié :
 - Ici la seule méthode du décompte classique octroie 30 jours ouvrables de CP au salarié, il n'est donc pas nécessaire de procéder au comparatif avec les méthodes d'équivalence



DDADUE : EXEMPLE DE CALCUL DE DROIT À CP EN PÉRIODE DE MALADIE D'UN SALARIÉ SOUS CCU

- Illustration du décompte des CP avec des périodes de maladie pour un salarié dont le temps de travail se décompte en jours ouvrables, soit 6 j de travail / semaine



Exemple 2 : 5,5 mois d'arrêt pour maladie non professionnelle

décompte jours ouvrables

	Evènement	Nbre jours		Applicat	Loi DADDUE
		maladie	ion CCU		
Période de référence	juin-25	travail	0	2,50	2,50
	juil-25	travail	0	2,50	2,50
	août-25	trav + mal	15	2,50	2,26
	sept-25	mal	30	1,88	2,00
	oct-25	mal	30	1,25	2,00
	nov-25	mal	30	1,25	2,00
	déc-25	mal	30	1,25	2,00
	janv-26	mal	30	1,25	2,00
	févr-26	travail	0	2,50	2,50
	mars-26	travail	0	2,50	2,50
	avr-26	travail	0	2,50	2,50
	mai-26	travail	0	2,50	2,50
Total P. REF				24,38	27,26
Arrondi				25,00	28,00

- Dans cet exemple, le salarié a été absent pour maladie non professionnelle 15 jours (calendaires) en août puis arrêté jusqu'au 31 janvier 2026.
- Dans un premier temps, le calcul du droit à CP se fait selon le décompte classique (par mois de travail effectif) et toujours avec le comparatif CCU / droit du travail
- On observe qu'avec la **méthode de calcul par mois de travail effectif**, le salarié acquiert au maximum **28 jours ouvrables de CP** sur sa période de référence.



Ce droit étant incomplet, il faut regarder le droit calculé par les méthodes d'équivalence.

- A noter que si le salarié a des enfants à charge, en cas de droit incomplet il peut bénéficier de 2 jours de CP/ enfant à charge ce qui peut rapidement porter son droit à CP à 30 jours sans utiliser les méthodes d'équivalence.
- Concernant l'application **des méthodes d'équivalence** revenant à calculer le droit à CP par période de 4 semaines ou 24 jours équivalentes à 1 mois, **on observe que le calcul est plus avantageux**, il faut donc retenir cette méthode puisqu'elle octroie 30 jours de CP ouvrables au salarié au lieu de 28 jours avec la méthode classique.
 - Les calculs des méthodes d'équivalence sont détaillés en page suivante.



Règle équivalence = 1 mois = 4 semaines ou 24 jours

	mois effectif		Droit à CP
Sem de travail	27	6,8	17,0
Sem abs	25	6,2	12,4
			29,4
Jours ouvrables de travail	163	6,8	17,0
Jours ouvrables d'abs mal	149	6,2	12,4
			29,4
Jours ouvrables en 6 j/sem (56 s x 6j)	312		
		Droit CP retenu	30,00





EXEMPLE 2 : 5,5 MOIS D'ARRÊT MALADIE NON PROFESSIONNELLE

ILLUSTRATION CALCULS MÉTHODES D'ÉQUIVALENCE

Travail
Maladie

Règle équivalence = 1 mois = 4 semaines ou 24 jours

		mois effectif	Droit à CP
Sem de travail	27	6,8	17,0
Sem abs	25	6,2	12,4
			29,4
Jours ouvrables de travail	163	6,8	17,0
Jours ouvrables d'abs mal	149	6,2	12,4
			29,4
Jours ouvrables en 6 j/sem (56 s x 6j)	312		
		Droit CP retenu	30,00

La méthode de décompte en semaine consiste à mesurer les périodes de travail (ou assimilé) et de maladie par paquet de 4 semaines équivalent à un mois pour obtenir un droit complet à CP si travail, soit 2,5 j ou 2 j si maladie non professionnelle.

- A noter que la méthode de décompte en jours pour un décompte du temps de travail en jours ouvrables (soit 6 j par semaine est équivalente). C'est le cas dans les exemples présentés ici.

Sur le tableau ci-dessous, la démarche est la suivante :

- On comptabilise le nombre de jours ouvrables de travail (cf cases en bleu du calendrier) et on en déduit le nombre de jours ouvrables d'absences puisqu'il y a 52 sem x 6j = 312 jours ouvrables dans une année
- On rapporte ce nombre de jours en équivalent semaine, soit 163 j / 6 j = 27,1 semaines
- On calcule un équivalent mois sur la base de 1 mois = 4 semaines, soit 27,1 semaines / 4 sem = 6,8 mois
- on applique le droit mensuel à CP sur cet équivalent mois, soit 6,8 mois de travail x 2,5 CP = 17 j de CP + 6,2 mois x 2 j de CP en maladie = 12,4 j de CP acquis et 17j+12,4j = 29,4 j, soit 30 j après arrondi à l'entier supérieur.

juin-25	juillet-25	août-25	septembre-25
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1	1 2 3 4 5 6	1 2 3	1 2 3 4 5 6 7
2 3 4 5 6 7 8	7 8 9 10 11 12 13	4 5 6 7 8 9 10	8 9 10 11 12 13 14
9 10 11 12 13 14 15	14 15 16 17 18 19 20	11 12 13 14 15 16 17	15 16 17 18 19 20 21
16 17 18 19 20 21 22	21 22 23 24 25 26 27	18 19 20 21 22 23 24	22 23 24 25 26 27 28
23 24 25 26 27 28 29	28 29 30 31	25 26 27 28 29 30 31	29 30
30			
octobre-25	novembre-25	décembre-25	janvier-26
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1 2 3 4 5	1 2	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4
6 7 8 9 10 11 12	3 4 5 6 7 8 9	8 9 10 11 12 13 14	5 6 7 8 9 10 11
13 14 15 16 17 18 19	10 11 12 13 14 15 16	15 16 17 18 19 20 21	12 13 14 15 16 17 18
20 21 22 23 24 25 26	17 18 19 20 21 22 23	22 23 24 25 26 27 28	19 20 21 22 23 24 25
27 28 29 30 31	24 25 26 27 28 29 30	29 30 31	26 27 28 29 30 31
février-26	mars-26	avril-26	mai-26
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1	1	1 2 3 4 5	1 2 3
2 3 4 5 6 7 8	2 3 4 5 6 7 8	6 7 8 9 10 11 12	4 5 6 7 8 9 10
9 10 11 12 13 14 15	9 10 11 12 13 14 15	13 14 15 16 17 18 19	11 12 13 14 15 16 17
16 17 18 19 20 21 22	16 17 18 19 20 21 22	20 21 22 23 24 25 26	18 19 20 21 22 23 24
23 24 25 26 27 28	23 24 25 26 27 28 29	27 28 29 30	25 26 27 28 29 30 31
	30 31		



DDADUE : EXEMPLE DE CALCUL DE DROIT À CP EN PÉRIODE DE MALADIE D'UN SALARIÉ SOUS CCU



Exemple 2 : 6,5 mois d'arrêt maladie non professionnelle

décompte jours ouvrables

	Evènement	Nbre jours maladie	Application		Loi
			CCU	DADDUE	
Période de référence	juin-25	travail	0	2,50	2,50
	juil-25	travail	0	2,50	2,50
	août-25	trav + mal	15	2,50	2,26
	sept-25	mal	30	1,88	2,00
	oct-25	mal	30	1,25	2,00
	nov-25	mal	30	1,25	2,00
	déc-25	mal	30	1,25	2,00
	janv-26	mal	30	1,25	2,00
	févr-26	mal	28	1,25	2,00
	mars-26	travail	0	2,50	2,50
	avr-26	travail	0	2,50	2,50
	mai-26	travail	0	2,50	2,50
Total P. REF			23,13	26,76	
Arrondi			24,00	27,00	

Règle équivalence = 1 mois = 4 semaines ou 24 jours

		mois effectif	Droit à CP
Sem de travail	23	5,8	14,5
Sem abs	29	7,2	14,4
			28,9
Jours ouvrables de travail	139	5,8	14,5
Jours ouvrables d'abs mal	173	7,2	14,4
			28,9
Jours ouvrables en 6 j/sem	312		
	Droit CP retenu		29,00

Travail
Maladie

juin-25	juillet-25	août-25	septembre-25
juillet-25	août-25	septembre-25	octobre-25
août-25	septembre-25	octobre-25	novembre-25
septembre-25	octobre-25	novembre-25	décembre-25
octobre-25	novembre-25	décembre-25	janvier-26
novembre-25	décembre-25	janvier-26	février-26
décembre-25	janvier-26	février-26	mars-26
janvier-26	février-26	mars-26	avril-26
février-26	mars-26	avril-26	mai-26

↳ Ici en appliquant les méthodes expliquées en p. précédentes, on observe que pour 6,5 mois d'arrêt, le droit annuel à CP atteint 29 jours (hors prise en compte d'éventuels enfants à charge).

In fine on observe que dans une organisation avec un décompte du temps de travail en jours ouvrables (soit 6j par semaine), un salarié bénéficie d'un droit complet à CP jusqu'à 167 jours ouvrables d'absence pour maladie non professionnelle.





DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PAYÉS EN APPLICATION DU RÉGIME D'ÉQUIVALENCE



LE RÉGIME DES ÉQUIVALENCES

Régime des équivalences

Préambule

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 ne modifie pas les règles d'équivalence toujours fixées comme suit :

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif les périodes équivalentes à :

- 4 semaines ;
- Ou 24 jours de travail.

Article L3141-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Rappel de la règle donnée par l'administration

Si nous agréons les dispositions légales et celles confirmées par l'administration, nous pouvons en conclure que sont assimilées à 1 mois de travail effectif les périodes suivantes :

- Un mois civil ;
- 4 semaines ;
- 24 jours (si le salarié travaille 6j par semaine) ;
- 22 jours (si le salarié travaille 5j ½ par semaine) ;
- 20 jours (si le salarié travaille 5j par semaine).



LE RÉGIME DES ÉQUIVALENCES

La règle permettant de considérer que 20, 22 ou 24 jours travaillés correspondent à 1 mois de travail effectif a été confirmée par circulaire ministérielle du 15/05/1956.

Exemple concret

Calcul du droit aux CP en jours ouvrables

Présentation du contexte

- ↘ Le salarié est présent durant une partie seulement de la période de référence du 1^{er} janvier au 31 mai 2024
- ↘ Au cours de cette période de référence il est absent pour raison de maladie non professionnelle pendant 31 jours du 1^{er} au 31 mai 2024

Chiffrage droit aux congés payés : compteur 1

Décompte 1 : nombre de jours calendaires de présence

Janv N+1	31
Févr N+1	29
Mars N+1	31
Avr N+1	30
Mai N+1	31
TOTAL	152 jours

- ↘ Il convient de retirer de ces 152 jours les 31 jours de maladie ; nous obtenons 121 jours travaillés
- ↘ Ce compteur 1 permet de chiffrer le droit aux CP à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif



LE RÉGIME DES ÉQUIVALENCES

Transformation des jours calendaires en semaines

$$121 \text{ jours} / 7j = 17,285714 \text{ semaines}$$

Transformation des semaines en mois

$$17,285714 / 4 = 4,3214 \text{ semaines}$$

Chiffrage droit aux congés payés

$$4,3214 \times 2,5j = \mathbf{10,8036 \text{ jours de CP}}$$

Chiffrage droit aux congés payés : compteur 2

Nous ne retenons à ce niveau que la période d'arrêt de maladie, soit présentement 31 j calendaires.

Transformation des jours calendaires en semaines

$$31 \text{ jours} / 7 = 4,4286 \text{ semaines}$$

Transformation des semaines en mois

$$4,4286 \text{ semaines} / 4 = \text{mois} = 1,1071 \text{ mois}$$

Chiffrage droit aux congés payés

$$1,1071 \times 2 = \mathbf{2,2142 \text{ jours de CP}}$$



LE RÉGIME DES ÉQUIVALENCES

Chiffrage droit aux congés payés : compteur 1+ compteur 2

Nous faisons la somme des droits aux congés payés, constatés sur les compteurs 1 et 2 (sans que ces valeurs aient fait l'objet d'un arrondi, celui-ci sera réalisé lors du décompte final) :

- Compteur 1 = 10,8036 j
- Compteur 2 = 2,2142 j
- Soit la somme de 13,0142 j
- **Arrondi à la valeur de 14 jours**



UN CABINET EXCLUSIVEMENT AU SERVICE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Alliance IRP dispose d'une équipe pluridisciplinaire associant analystes financiers, experts-comptables, auditeurs, consultants spécialisés dans les ressources humaines, juristes et formateurs.

Notre équipe est composée de consultants expérimentés qui partagent le quotidien des Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 15 ans. Ces années nous ont permis d'acquérir une solide expérience des partenaires sociaux et de leur environnement.

L'équipe s'appuie également, au travers de partenariats, sur des prestataires extérieurs permettant d'élargir ses compétences sur des sujets portant sur la santé au travail.



Cabinet d'expertise comptable et de conseil
exclusivement au service des Instances Représentatives du Personnel



Expertise et Conseil

Sur la situation économique et financière, les orientations stratégiques, et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Formation des élus

CSE et commission SSCT



Contactez-nous
05 62 24 36 45
info@alliance-irp.fr



PRÉSENTATION

VOS CONTACTS ALLIANCE IRP

