

[Télécharger la fiche au format PDF](#)

Congés payés et maladie

Dernière modification : 8 juin 2024

Vous êtes ici : [🏠](#) > [Documentation](#) > [ISI RH](#) > [Chapitre 5 : Gérer les suspensions de contrat, congés et absences](#) > [Congés payés et maladie](#)

🕒 Temps de lecture estimé : 9 min

Table des matières




[Eléments de contexte et problématique](#)[Les cinq principes de la loi et quelques rappels pour les salariés couverts par la CC EPNL](#)[Information du salarié](#)[Report des congés payés](#)[CP en cas de maladie simple ou d'AT-MP : pour les arrêts de moins d'un an](#)[Les textes légaux pour la maladie simple](#)[Dans la Branche EPNL](#)[CP en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle](#)[CP en cas de maladie simple ou d'AT-MP : pour les arrêts d'un an et plus](#)[Rappel](#)[Obligations et préconisations](#)[Quelques exemples et Questions-réponses](#)[Exemples](#)[En cas de solde de CP important est-il envisageable de verser l'employeur une indemnité compensatrice ?](#)[Que se passe-t-il en cas de dispositif de capitalisation ?](#)[Application rétroactive des nouvelles règles à compter du 1er décembre 2009](#)

La Jurisprudence et la loi DDADUE du 22 avril 2024 ont rebattu les cartes en matière de congés payés pour cause de maladie. Compte tenu des stipulations de la convention collective EPNL, l'impact de cette nouvelle réglementation n'est réel qu'en cas d'arrêt (maladie non professionnelle et AT-MP) de plus de 12 mois consécutifs et pour .

Cette fiche a pour objet de faire une analyse générale des nouvelles règles en articulation avec les stipulations de la [CC EPNL](#) et les spécificités de gestion des OGEC. Elle sera régulièrement enrichie et mise à jour. Chaque dossier étant spécifique, nous vous conseillons de prendre contact à chaque demande de régularisation avec votre [UDOGEC](#) ou [UROGEC](#) ou votre organisation de chef d'établissement

Eléments de contexte et problématique

Les textes européens prévoient le bénéfice d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines et cela même, selon la jurisprudence européenne, si le contrat est suspendu pour cause de maladie. Le code du travail ne prévoyait quant à lui l'acquisition de jours de CP que pendant un arrêt pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle et cela dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. L'Etat français avait toujours refusé de transposer la règle issue des textes européens malgré les recommandations régulières de la Cour de cassation exprimées dans son rapport annuel. Ce qui donnait :

		1 ^{ère} année d'absence		2 ^{ème} année d'absence	
		CP pour AT-MP	CP pour maladie	CP pour AT-MP	CP pour maladie
	Droit européen	24 jours	24 jours	24 jours	24 jours
	Code du travail	30 jours	0	0	0
	CC EPNL	36 ou 51 jours	36 jours	0	0

Dans plusieurs arrêts du 13 septembre 2023 (dossier sur le site de la Cour de cassation), la Cour de cassation, au vu des textes européens ci-dessus, a fixé comme principes :

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de **maladie non professionnelle ou accident du travail**, acquièrent des congés payés ;
- la prescription du droit à congés payés court à compter de l'information du salarié, par l'employeur, de la possibilité d'exercer son droit à CP.

Le législateur devait donc intervenir. Ce qui est chose faite avec l'article 37 de la loi DDADUE du 22 avril 2024 qui prévoit 5 dispositions principales

Les cinq principes de la loi et quelques rappels pour les salariés couverts par la CC EPNL

Les 5 principes légaux à retenir sont :

- l'acquisition de **2 jours de congés payés ouvrables par mois dans la limite de 24 jours** par période de référence en cas de maladie non professionnelle ;
- la suppression de la limite d'un an d'acquisition des jours de congés payés ouvrables **en cas d'accident professionnel ou maladie professionnelle** ;
- l'information du salarié de ses droits ;
- un **report de 15 mois des congés payés acquis** non pris ;
- une **application rétroactive de la loi** pour les salariés en poste ou dont le contrat est rompu lors de son entrée en vigueur.

L'acquisition de CP n'est pas nouvelle dans la Branche. La convention EPNL avait « anticipé » cette jurisprudence en prévoyant l'acquisition de CP (36 ou 51 jours) durant les arrêts maladie pendant la première année (art 7.1.4, voir ci-dessous le texte en encadré). En 2022, cette acquisition est limitée à 36 jours, pour tous les salariés. De ce fait, il n'y a pas de réduction de CP pour les salariés durant les arrêts maladie de courte durée, inférieurs à un an.

Le plus délicat est donc la **gestion du report**.

Dans notre branche, les périodes d'acquisition de congés payés et ceux de prise sont assimilées. Dans les entreprises françaises, il est en général appliqué un système de capitalisation avec prise de congés du 1^{er} juin au 31 mai N+1.

Par mesure de simplification et de lisibilité, les OGEC, compte tenu de leur activité sinusoïdale ont recours majoritairement à un dispositif de modulation du temps de travail, assimilation de période de calcul du temps de travail annuel et d'acquisition et de prise de congés (1^{er} septembre au 31 août).

Dans ces conditions, les droits à CP s'acquerraient tout au long de l'année de référence et sont « posés » sur le planning prévisionnel en début d'année alors même que techniquement ils ne sont pas acquis. Ils le seront à date de prise dans la majorité des cas.

Cela simplifie considérablement la compréhension des situations par le salarié et la tâche des gestionnaires.

Autrement dit, l'absence pour cause de maladie de moins d'un an ne modifie pas les choses en termes de droits acquis en CP mais doit induire simplement une modification de planning. L'employeur décalera les jours ou semaines de CP non pris pour cause de maladie sur le planning qui en fait le support de l'information du salarié sur ses droits.

Ce qu'il faut bien comprendre c'est que **ce n'est techniquement pas un report mais un décalage**, une révision du planning (PRDT).

Les CP non pris prévus au planning sont déplacés et repositionnés.

S'ils ne peuvent l'être, il faut les repositionner l'année suivante. Ce n'est qu'à partir du moment où on ne peut repositionner les CP sur la même année mais sur l'année suivante que l'on parle report.

En pratique, vont donc être concernés pour l'essentiel les arrêts maladie de longue durée supérieurs à un an ce qui réduit fortement le nombre de situations à régulariser.

Rappelons, que **c'est l'employeur** qui doit permettre au salarié de prendre ses congés notamment pour des raisons de santé et de repos mais aussi d'organisation de l'entreprise. C'est donc lui **qui fixe les dates de prise de CP** quand il détermine le « planning prévisionnel » (PRDT).

Le plus important, dans la problématique qui nous occupe est d'éviter la création d'un solde ingérable de CP pour les années suivantes. L'employeur devra donc travailler le « planning prévisionnel » pour réduire au maximum le solde de droits à CP du salarié. Plus le nombre de jours acquis en période de maladie aura été pris, plus la situation sera claire et moins la gestion administrative sera complexe à appréhender.

Information du salarié

Dès le 24 avril 2024 chaque salarié bénéficie en d'une information :

- dans le mois de son retour de période d'arrêt maladie professionnelle ou non ;
- par tout moyen (bulletin de salaire, fiche annexée, planning) ;
- sur le nombre de jours de congés dont il dispose ;
- et sur la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.



Le planning est sans doute le support le plus adapté pour informer le salarié. En cas d'arrêt de moins d'un an (et sans solde), l'information se limitera au nombre de CP et notamment ceux décalés. En cas d'arrêt de plus d'un an (ou de solde de CP) : tout document est possible, le planning peut intégrer le tableau ci-dessous. Un courrier dédié peut bien entendu être rédigé : pour un modèle de courrier d'information,

	CP acquis en activité	CP acquis en maladie non professionnelle	Congés pris	Congés acquis restant à prendre
Acquisition 1 ^{er} sept 2022- 31 août 2023				Avant le :
Acquisition 1 ^{er} sept. 2023- 31 août 2024				Avant le :
Acquisition 1 ^{er} sept 2024- 31 août 2024				Avant le :
Acquisition 1 ^{er} sept 2024- 31 août 2024				Avant le :

Voir les exemples ci-dessous,

Report des congés payés

La loi nouvelle organise un report de de congés payés lorsque le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre en cours de période de prise de congés tout ou partie des congés acquis.

Cette période est de **15 mois** et débute à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, l'information sur ses droits.

Si un arrêt de travail couvre toute la période d'acquisition (**arrêt minimum d'un an**), le report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence (soit le 31 août). Attention, s'il y a reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à l'information du salarié sur ses droits.

Les CP pris viennent en déduction des droits acquis reportés.

Voir les exemples ci-dessous,

CP en cas de maladie simple ou d'AT-MP : pour les arrêts de moins d'un an

Les textes légaux pour la maladie simple

L'article L. 3141-5 du code du travail assimile en travail effectif permettant l'acquisition de congés payés la période de suspension de contrat de travail pour « maladie simple » communément appelé « arrêt maladie ». Cependant, l'article L. 3141-5-1 nouveau du même code plafonne à **2 jours ouvrables** d'acquisition de CP par mois alors qu'en principe, 1 mois donne légalement droit à 2,5 jours ouvrables (soit un différentiel de 20 %). Et cela sans limitation de durée ; ce sont en effet les règles de report qui limiteront l'accumulation dans le temps des droits à congé pour les arrêts de travail les plus longs.

Dans la Branche EPNL

L'article L. 3141-9 du code du travail permet l'application de dispositions plus favorables à la loi.

L'article 7.1.4 de la CC EPNL est ainsi rédigé :

Article 7.1.4 : Acquisition de congés payés pendant la maladie non professionnelle

Le salarié absent pour cause de maladie non-professionnelle acquiert des congés payés dans la limite des 6 semaines⁸⁶ pendant les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées en application de l'article 7.1.2 et cela pendant une durée ininterrompue d'un an.

Au-delà d'un an, la suspension du contrat de travail ne donne plus droit à congés payés.

Autrement dit, le salarié (sur une base 51 jours de CP) en arrêt maladie acquiert 4,25 jours de CP par mois (par période de 2 jours ou de 4 semaines) d'arrêt. Si son arrêt est d'une durée de 12 mois, ses droits seront plafonnés à 36 jours. Si son arrêt est inférieur, l'employeur qui en début d'année a établi un planning théorique sur la base des droits prévisionnels de CP, le remet simplement à jour en y indiquant les dates des CP reportés. Il remet ce nouveau planning contre signature au salarié. **Ce qui lui permet alors de satisfaire son obligation d'information.**

	acquisition de CP pendant la maladie selon le code du travail	acquisition de CP pendant la maladie selon la CCEPNL
jours d'acquisition 1 ^{ère} année	2 jours par période 4 semaines ou 24 jours	3 ou 4,25 jours par période 4 semaines ou 24 jours
plafond 1 ^{ère} année	24 jours	36 jours
jours d'acquisition à partir de la deuxième année	2 jours par période 4 semaines ou 24 jours	0
à partir de la deuxième année	24 jours	0 ← Application loi

CP en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Quelle que soit la durée de l'arrêt (couvrant 1 ou plusieurs années, il n'y a plus de limite et le salarié va acquérir **36 ou 51** jours par année de référence.

	acquisition de CP pendant la maladie selon le code du travail	acquisition de CP pendant la maladie selon la CCEPNL	acquisition de CP pendant l'AT-MP selon le code du travail	acquisition de CP pendant l'AT-MP selon la CC EPNL
jours d'acquisition 1 ^{ère} année	2 jours par période 4 semaines ou 24 jours	3 jours par période 4 semaines ou 24 jours	2,5 jours par période 4 semaines ou 24 jours	3 ou 4,25 jours par période 4 semaines ou 24 jours ¹
plafond 1 ^{ère} année	24 jours	36 jours	30 jours	Aucun plafond 36 ou 51 jours pour CC EPNL⁴
jours d'acquisition à partir de la deuxième année	2 jours par période 4 semaines ou 24 jours	2 jours par période 4 semaines ou 24 jours	2,5 jours par période 4 semaines ou 24 jours	3 ou 4,25 jours par période 4 semaines ou 24 jours ¹
à partir de la deuxième année	24 jours	24 jours	30 jours	Aucun plafond 36 ou 51 jours pour CC EPNL¹

Même analyse que pour la maladie simple quant à la prise de CP en cas d'arrêt de moins d'un an.

CP en cas de maladie simple ou d'AT-MP : pour les arrêts d'un an et plus

Nous indiquons que ce sont les situations où les arrêts durent plus d'un an que la question la plus complexe se pose, celle du report et très souvent, du paiement de l'indemnité compensatrice de CP en raison de la rupture du contrat souvent en lien avec une inaptitude du contrat.

Rappel

Rappelons :

- qu'en cas d'absence pour AT-MP : acquisition de 36 ou 51 jours par an.
- qu'en cas d'absence sur plus d'une année pour maladie non professionnelle, le salarié acquiert 36 jours la première et **sur la base de 24 jours les années suivantes**.

Les stipulations conventionnelles ont été adoptées avant la loi généralisant l'acquisition de CP pour maladie simple et elles prévoient un plafonnement d'acquisition à 36 jours pendant un an. Généraliser l'acquisition de 36 jours, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle contreviendrait à la volonté des organisations représentatives signataires. Souvenons-nous de surcroît que les signataires ont décidé en 2022 de plafonner à 36 jours alors qu'auparavant les droits pouvaient être de 51 jours en référence aux droits à CP des personnels d'éducation.

Obligations et préconisations

Si le salarié reprend l'activité l'employeur informe le salarié dans le mois suivant la reprise d'activité : elle porte sur le nombre de jours acquis et la date limite de report possible des CP (**période de 15 mois débutant à la date d'information**). C'est à l'employeur qu'il appartient de déterminer les dates effectives de report de CP dans la limite des 15 mois. Ce n'est pas au libre choix du salarié dans le cadre de cette période de report. De ce fait, il y aura très peu de situations de report de CP et donc mécaniquement très peu de salariés perdront leurs droits.

Lorsque le salarié reprend son activité après une longue période d'absence, son planning prévisionnel doit être travaillé : sa durée de travail est réduite en conséquence (voir le Guide employeur, vous pouvez utiliser l'outil excel ci-dessous), le nombre de jours à 0 est revu à la baisse.



Attention, il bénéficie de ses CP de l'année et d'un reliquat ou d'un solde de CP. Certains établissements transforment le solde de CP en heures et réduisent le stock d'heures en réduisant de quelques heures l'activité par jour ou par semaine. Cette pratique ne peut être acceptée. Il s'agit de bien de CP qui doivent être pris par jour ou demi-journée. et positionnés sur le PrdT.

Si le salarié ne reprend pas son activité et son contrat est rompu, le solde de CP devra être transformé en indemnité compensatrice.

Pour rappel :

- Soit l'on recourt à la technique du 10^{ème} : compte tenu des droits à congés payés dans la Branche, ce dixième est porté à 12 % pour les salariés bénéficiant de 36 jours de CP et à 17% pour les salariés bénéficiant de 51 jours ;
- Soit l'indemnité de congés payés est égale au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (maintien de salaire).

La loi a modifié le calcul les modalités de calcul de l'indemnité pour tenir compte de la nouvelle règle d'acquisition de congés payés (2 jours de CP par mois et non 2,5). La rémunération correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à **hauteur de 80 %**.

ATTENTION cet abattement ne s'applique que pour le calcul de l'indemnité avec la méthode du 10^{ème} ; il ne s'applique pas à la seconde méthode (maintien de salaire). Dans la grande majorité des cas, c'est la seconde modalité de calcul (maintien de salaire) qui est privilégiée dans les établissements car plus favorable au salarié. Ce n'est qu'en cas de passage à temps partiel ou de réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires majorées que la première peut être intéressante. Elle l'est d'autant moins que l'indemnité est calculée sur la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence et que la période de référence d'acquisition se passent sur la même base de rémunération (dans la majorité des cas, c'est au 1^{er} septembre que la situation des salariés change). Il faudrait qu'il y ait des changements très importants sur une courte période (revalorisation ancienneté, valeur du point comme en 2022, temps partiel) pour que la première soit plus avantageuse surtout comme si nous le pensons, la comparaison entre les deux calculs se fait, une fois le précompte de 80% réalisé.

Quelques exemples et Questions-réponses

Exemples

Exemple Teddy Riner

Périodes d'acquisition et de prise de congé : du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025.

Teddy Riner est cadre éducateur, il est absent pour maladie non professionnelle du 6 janvier 2025 au 31 mars 2025.

Teddy Riner reprend son travail le 2 avril 2025.

A priori, il n'a pas de jours acquis avant la maladie, il a acquis 9 jours de CP sur maladie, il y a une semaine de CP de février qui a « sauté ».

Seule chose à faire, c'est de décaler la semaine de congé prévue en février.

L'employeur modifie le planning de Renaud et l'informe le 15 avril 2025

A priori dans ce cas, il n'y aura pas de report.

Si par extraordinaire, le planning ne pouvait être retravaillé, les congés acquis non pris jusqu'au 31 août peuvent être reportés jusqu'au **15 juillet 2026**.

Exemple : Marie-Josée Perec

Marie-Josée Perec est attachée de gestion. Elle bénéficie de 36 CP par an.

Elle est malade depuis le 30 juin 2021.

Elle a acquis :

- 36 jours sur 2020-2021 (PA1) mais elle a déjà pris 12 jours de CP sur cette période ;
- 34 jours sur 2021-2022 (PA2) (10 mois x3 +2mois x2) ;
- 24 jours sur la période 2022-2023 (PA3)
- 24 jours sur la 2023-2024 (PA4).

Elle ne reprend pas son activité. Elle aurait jusqu'au 24 avril 2026 pour agir.

Elle est licenciée pour inaptitude en janvier 2025.

Pour les CP acquis entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021 (PA1), l'arrêt est inférieur à un an à la fin de la période d'acquisition, le délai de report est déclenché à compter de l'information reçue par l'employeur. Sans information de la part de l'employeur, ces droits sont reportés (36 jours).

En revanche, l'arrêt est de plus d'un an au terme des autres périodes d'acquisition et sans reprise d'activité :

- sur les CP acquis entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022 (PA2) : la fin de la deuxième période d'acquisition est le 31 août 2022, le délai de report est de 15 mois, il arrive à son terme le 30 décembre 2023 ;

- sur les CP acquis entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023 (PA3) la fin de la deuxième période d'acquisition est le 31 août 2023, le délai de report est de 15 mois, il arrive à son terme le 30 décembre 2024

Marie-Jo ne pourra bénéficier de CP sur les deux périodes d'acquisition PA2 et PA3. Mais pourra bénéficier de 24 CP sur PA4.

Exemple Laure Manaudou

Période d'acquisition : 1^{er} sept. 2023 au 31 août 2024

Salarié absent pour maladie du 26 mai 2024 au 31 octobre 2025

Si Laure revient le 2 novembre 2025 au terme de son arrêt, la période de report est suspendue jusqu'au jour où l'employeur délivre au salarié l'information sur ses droits à congés.

Si l'employeur donne cette information au salarié le 25 novembre 2025, la période expire le 25 février 2026 (au lieu du 30 décembre 2026 = 1^{er} sept 2025 + 15 mois).

En cas de solde de CP important est-il envisageable de verser l'employeur une indemnité compensatrice ?

La prise de CP est favorisée, il s'agit d'une réglementation européenne dont le fondement est la sécurité au travail et le repos minimum.

Cependant, dans certaines situations, dans lesquelles il est peut-être nécessaire de solder la situation, de repartir de zéro, on peut envisager le versement d'une indemnité de congés en cours d'exécution de contrat de travail.

Pourquoi favoriser la prise de CP reportés ? Il s'agit là de permettre au salarié de se reposer.

Dans le cadre d'un système par anticipation, l'absence pendant la période de prise empêchait parfois le repos du salarié. C'est pour cela qu'il est dit qu'il faut favoriser la prise.

Cependant :

- comme dans nos établissements, il y a assimilation entre acquisition et prise de CP (par anticipation), il y a peu de chance que le salarié ne puisse pas bénéficier de droits à CP au moins minimum ;
- évacuer de principe le paiement d'une indemnité pour imposer la prise des CP que le salarié a acquis 5 ans auparavant sous principe d'un droit à repos n'est pas d'une cohérence totale ;
- il n'est pas plus cohérent de dire qu'il faut une prise de congé de principe et sans aménagement pendant l'exécution du contrat alors qu'en cas de rupture, le principe est l'indemnisation.

Dans ces conditions, il conviendrait selon nous écrire la volonté des parties et de garantir un minimum de report de CP (pourquoi pas le minimum légal de 2 jours par mois ?) et assurer le bénéfice de CP à hauteur de 24 jours sur toute période de prise. Bien sûr cette solution n'est qu'une solution supplétive et risquée, le report et la prise de CP est **TOUJOURS** à favoriser.

Que se passe-t-il en cas de dispositif de capitalisation ?

Bien que les périodes d'acquisition et de prise de CP s'entendent dans notre Branche depuis septembre 2022 de septembre à août, il demeure des structures qui prévoient l'acquisition des congés payés sur une année civile (dite année N) et la prise de ces congés l'année suivante (dite année N+1).

Dans ces situations de capitalisation (et non d'anticipation) de CP, nous aurons à gérer des CP acquis et des CP en cours d'acquisition.

Le volume de jours en cours d'acquisition n'est pas concerné par l'information due par l'employeur. Le texte vise les jours dont le salarié « dispose ». Ainsi, les congés acquis par le salarié pendant la maladie ne font pas l'objet d'un report dans la mesure où la reprise du travail intervient avant le début de la période de prise prévue pour ces congés.

Cependant, il est d'usage d'informer les salariés des jours acquis et des jours d'acquisition lorsque les périodes de prise et de congé ne sont pas sur la même période.

Cependant pour éviter les compteurs multiples et les situations ingérables, il convient de maximiser la prise de CP à la reprise d'activité.

Application rétroactive des nouvelles règles à compter du 1^{er} décembre 2009

Une note spécifique sera publiée ultérieurement.



[Textes](#) : voir le document dédié