

# Congés payés : en cas d'arrêt de travail, ils peuvent être reportés !



© 2024 Les Echos Publishing

Pour se conformer au droit européen, le gouvernement a récemment modifié les règles de calcul des congés payés des salariés. En effet, ces derniers obtiennent désormais des jours de congés durant leurs arrêts de travail quelles qu'en soient la cause et la durée. Mais ce n'est pas tout ! Les jours de congés payés acquis par les salariés en arrêt de travail doivent maintenant faire l'objet d'une information spécifique de l'employeur et peuvent être reportés. Explications.

## Une information des salariés

Les employeurs doivent dorénavant informer les salariés de retour d'un arrêt de travail du nombre de jours de congés payés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent les prendre. Une information donnée par tout moyen permettant de s'assurer de sa date de réception par le salarié, notamment via le bulletin de paie.

**Important** : cette information doit être transmise au salarié dans le mois qui suit son retour dans l'entreprise.

## **Arrêt de travail de moins d'un an : quel report des congés ?**

Les salariés qui, en raison d'un arrêt de travail, ne sont pas en mesure de poser leurs congés payés avant la fin de la période de prise des congés (fixée en principe, du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril) peuvent bénéficier du report de ces congés, sur une période de 15 mois maximum. Cette période débute à la date à laquelle l'employeur informe le salarié de retour d'un arrêt de travail du nombre de jours de congés restant. Les congés payés qui ne sont pas pris au terme de cette période sont définitivement perdus (cf. tableau ci-dessous).

Et attention, cette possibilité de report s'applique uniquement aux jours de congés payés acquis avant l'arrêt de travail du salarié. En effet, les congés acquis durant l'arrêt de travail ne sont pas concernés puisqu'ils peuvent, eux, être posés au cours de la période de prise des congés suivante.

**Précision** : un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent prévoir une durée de report des congés supérieure à 15 mois.

## **Et en cas d'arrêt de travail de plus d'un an ?**

Une règle spécifique de report des congés payés est instaurée pour les salariés en arrêt de travail depuis au moins un an à la fin de la période d'acquisition des congés, dite « période de référence », qui s'étend, en principe, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. Les congés acquis durant cette période de référence peuvent, eux aussi, être reportés sur une période de 15 mois maximum. Mais cette période débute, cette fois, au terme de la période de référence, soit à compter du 31 mai.

Si l'arrêt de travail du salarié se prolonge jusqu'au terme de

la période de report de 15 mois, soit jusqu'au 31 août de l'année suivante, les congés payés sont alors définitivement perdus.

En revanche, lorsque le salarié revient dans l'entreprise avant la fin de la période de report des congés payés, cette période est suspendue. Et elle recommence à courir (pour sa durée restante) à compter de la date à laquelle l'employeur informe le salarié du nombre de congés payés dont il dispose.

Quant aux jours de congés payés acquis pendant l'arrêt de travail sur la période de référence précédente, ils peuvent aussi être reportés sur une période de 15 mois maximum. Et ce, à compter de l'information de l'employeur sur le nombre de congés dont dispose le salarié (cf. tableau ci-dessous).

**À noter :** là encore, un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent prévoir une durée de report des congés supérieure à 15 mois.

Exemple de report des congés payés selon la durée de l'arrêt de travail du salarié*					
Durée de l'arrêt de travail du salarié	Congés payés pouvant être reportés	Période de report des congés payés	Date de retour du salarié dans l'entreprise	Date effective de début du report des congés payés	Date effective de la fin du report des congés payés
Arrêt de travail de moins d'un an à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Congés payés acquis du 1 <sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024 qui n'ont pas pu être pris au 30 avril 2025	Dans les 15 mois suivant l'information de l'employeur	Le 15 avril 2025 + information de l'employeur le 30 avril 2025	Le 30 avril 2025	Le 31 juillet 2026

Arrêt de travail de plus d'un an à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Congés acquis pendant l'arrêt de travail du 1 <sup>er</sup> janvier 2025 au 31 mai 2025	Dans les 15 mois suivant l'information de l'employeur	Le 1 <sup>er</sup> septembre 2026 + information de l'employeur le 15 septembre 2026	Le 15 septembre 2026	Le 15 décembre 2027
	Congés acquis pendant l'arrêt de travail du 1 <sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2026 (soit sur l'intégralité de la période d'acquisition des congés payés)	Dans les 15 mois suivant la fin de la période d'acquisition des congés payés, soit du 31 mai 2026 au 31 août 2027	Le 1 <sup>er</sup> septembre 2026 + information de l'employeur le 15 septembre 2026	Le 15 septembre 2026	Le 15 septembre 2027 (soit 12 mois de report)
			Après le 1 <sup>er</sup> septembre 2027	Les congés sont définitivement perdus	
*Exemple donné pour une entreprise dans laquelle la période de référence d'acquisition des congés payés s'étend du 1 <sup>er</sup> juin au 31 mai et la période de prise des congés du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril.					

## Une application rétroactive

La nouvelle obligation d'information de l'employeur et le report des congés payés qui en découle, entrent en vigueur, de manière rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009. Autrement dit, pour les arrêts de travail survenus depuis cette date :

- l'employeur peut remplir son obligation d'information auprès des salariés concernés en leur indiquant le nombre de jours de congés payés dont ils disposent à ce titre et la date jusqu'à laquelle ils peuvent les prendre. Ces congés pouvant être reportés sur une période de 15 mois maximum selon les règles précitées ;
- à défaut d'information de l'employeur, les salariés peuvent agir en justice, jusqu'au 23 avril 2026, pour réclamer leurs droits à congés payés à leur employeur actuel.

**Précision** : les salariés peuvent aussi agir en justice pour obtenir leurs droits à congés payés auprès de leurs anciens employeurs, mais uniquement, si cela est encore possible, dans les 3 ans qui suivent la rupture de leur contrat de travail avec ces derniers.

[Art. 37, loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, JO du 23](#)

