



# L'acquisition des congés payés Droits et durée

MAJ : 27/04/2026

# Préambule

La période de prise des congés doit obligatoirement comprendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. A l'entrée de cette période obligatoire, comment s'organise l'acquisition de ces derniers ?

Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur le 24 avril 2024 de la [loi du 22 avril 2024](#), des nouvelles règles légales sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie sont applicables. Comment appréhender ces nouvelles règles ?

## 1. Bénéficiaires et ouverture des droits

Le droit aux congés payés annuel est ouvert à **tout salarié lié par un contrat de travail**, quelle que soit sa nationalité et la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...).

Tout salarié acquiert des congés payés **dès son arrivée dans l'entreprise** (peu importe que le salarié soit en période d'essai), sans condition de durée minimale de travail, ni de travail effectif. A contrario, les dispositions relatives aux congés payés ne sont pas applicables aux stagiaires.

Les congés payés s'acquièrent sur une période de référence. L'année de référence pour le calcul des droits est la période comprise **entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours** (sauf dérogation par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche qui peut prévoir une autre période).

## 2. La durée des congés



Pour calculer le nombre de congés payés, seules doivent être comptabilisées **les périodes de travail effectif ou celles qui y sont assimilées**.

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de **2,5 jours ouvrables par mois** de travail effectif accompli chez le même employeur sur une période de référence. Cela doit être calculé au prorata du temps de présence si le salarié ne justifie pas d'un mois complet dans l'entreprise.

- Ainsi, les salariés ayant travaillé la totalité de la période de référence ont droit au **minimum à 5 semaines de congés payés** soit 30 jours ouvrables par an.
- L'employeur peut également décompter les congés payés en jours ouvrés (25 jours ouvrés par an – soit **2,08 jours ouvrés par mois** – pour un salarié ayant travaillé la totalité de la période de référence).

Une convention collective peut prévoir l'attribution de jours de congés supplémentaires (exemple : congé supplémentaire d'ancienneté).

*Rappel : l'acquisition est identique que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel. La différence se fera au moment du décompte des jours pris.*

## 3. Détermination du travail effectif et des périodes assimilées



La durée des congés payés est calculée en tenant compte du travail effectivement accompli par le salarié au cours de la période de référence. La notion de travail effectif, s'entend comme étant **toute période de travail accomplie dans l'entreprise, même celle effectuée durant la période d'essai et le préavis**.

Est ainsi considérée comme journée de travail effectif, toute journée durant laquelle le travail convenu a été fourni. Cette notion s'appréciant indépendamment de l'horaire pratiqué par le salarié.

Lorsque le droit à congé est ouvert, **certaines absences sont assimilées à des périodes de travail effectif** pour la détermination de la durée du congé.

**Attention :** les conventions collectives peuvent être plus favorables et assimiler d'autres absences à du travail effectif.

## PERIODES ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Périodes de repos	Congés payés de l'année précédentes, jours RTT, jours fériés chômés, contrepartie obligatoire en repos
Congés pour raisons familiales	Congés légaux pour événements familiaux, congés de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, absence examens PMA, congé de deuil suite au décès d'un enfant
Congés pour raisons de santé	Accident du travail et maladie professionnelle ou non-professionnelle (Cf, loi du 22 avril 2024 - règles et limites d'acquisition modifiées), accident de trajet
Congés pour formation	Congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de préparation aux épreuves de l'examen d'apprentissage, etc..
Absences pour activités ou formation des représentants du personnel ou salariés syndiqués	Heures de délégation, stage de formation économique des élus du CSE, temps de conseillers prud'homaux...
Absences pour activités civiques, sociales ou militaires	Journée de défense et citoyenneté, rappel sous les drapeaux, réunions des administrateurs des caisses de sécurité sociale...

**NB :** les **périodes d'activité partielle** sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. A ce titre, les heures chômées au titre de l'activité partielle en période de coronavirus sont prises en compte.

## PERIODES NON ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Certaines périodes **ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif**, et ne rentrent donc pas en compte dans le calcul des jours de congés payés.

Par exemple : congé parental d'éducation à temps plein, congé de présence parentale, congé légal pour enfant malade, congé de proche aidant, congé de reclassement, mise à pied, grève....

# 4. Congés payés et maladie

## 4.1. Les mesures applicables

- Acquisition de **2 jours ouvrables de CP** par mois au titre des périodes de suspension pour **accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel**, dans la **limite de 24 jours ouvrables** par période d'acquisition des congés (4 semaines).
- Le salarié absent pour un **accident du travail ou une maladie professionnelle** continue d'acquérir pendant toutes les durées de son absence les CP légaux à hauteur de 2,5 jours, soit 30 jours ouvrables par période (5 semaines). **La limite de 1 an d'acquisition est supprimée. Calcul de l'indemnité de congés payés** : le salaire fictif des absences pour accident ou maladie non professionnelle sera pris en compte dans la **limite de 80%** pour le calcul de l'indemnité CP selon la règle du 1/10<sup>e</sup>. L'employeur sera tenu **d'informer**, par tous moyens (la mention sur le bulletin de salaire étant admise), le salarié, **dans le mois qui suit la reprise de travail** : du nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle les jours peuvent être pris.
- Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du **10 septembre 2025**, le salarié qui tombe malade pendant ses congés bénéficie du **report des jours de congé payé qui coïncident avec la maladie** s'il a notifié son arrêt de travail à l'employeur.

## 4.2. Quel est le délai de prescription ?



Les nouvelles dispositions de la loi sont applicables depuis le **1er décembre 2009**.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congés doit être introduite :

- Pour **les salariés en poste** dans un **délai de 2 ans** à compter de l'entrée en vigueur de la loi soit jusqu'au 24 avril 2026.

- Pour **les salariés dont le contrat est rompu**, la prescription triennale s'appliquera, soit 3 ans à compter de la rupture de leur contrat de travail.

A ce titre, le salarié peut agir en justice en demande de **dommages et intérêts** et **d'indemnité compensatrice de congés payés** depuis 2009. Ce délai s'appliquera même en l'absence d'information de la part de l'employeur.

### **4.3. L'instauration d'une période de report**

Concernant le report des congés acquis avant ou après un arrêt maladie (professionnelle ou non), la durée de la période de report des congés acquis **ne peut être inférieure à 15 mois**. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait **fixer une durée de report supérieure**.

Au-delà de cette période, **les congés seront perdus** si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre.

Ce report, a contrario, ne vise pas le cas où l'arrêt de travail du salarié prend fin **avant l'expiration de la période de prise des congés**. Dans ce cas, le salarié doit être informé de ses droits à congés et doit les prendre avant la fin de la période de référence de prise des congés.



*Quel est le point de départ de la période de report de 15 mois ?*

- Le point de départ est la date à laquelle le salarié reçoit, **postérieurement à sa reprise du travail**, les **informations de son employeur** sur les congés dont il dispose pour les congés payés qui n'ont pas pu être pris au cours de la période de prise des congés, en raison d'un arrêt de travail
- Le point de départ est la date de **la fin de la période d'acquisition des congés payés** pour les salariés en **arrêt maladie depuis plus d'un an** et **dont le contrat continue d'être suspendu**. Plus précisément, c'est la date de fin de la période d'acquisition au titre de laquelle les congés ont été acquis si, à cette date, le salarié est toujours en arrêt de travail. Si lors de la reprise du travail, la période de report n'a pas expiré, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de l'employeur

### **4.4. Quelles recommandations ?**

- Modifier les processus internes et paramétrages de vos **logiciels de paie**
- **Provisionner les risques** congés payés pour les salariés partis et en cours d'exécution du contrat

- Analyser ces usages de report de CP et les modifier le cas échéant

## 5. Congés payés supplémentaires légaux

**Des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge** doivent être donnés pour les salariés ayant **moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente**. A ce titre, ils bénéficient de **2 jours de congés supplémentaires** par enfant à charge.

Les salariés de **plus de 21 ans ne bénéficiant pas d'un congé complet** ont également droit à **2 jours de congés supplémentaires** par enfant à charge sans que le cumul du nombre de jours ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel (30 jours ouvrable – 25 jours ouvrés).

Le congé supplémentaire n'est dû que si le droit au congé principal existe.

*NB : - on entend par enfant à charge, l'enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (pas de conditions pour enfant en situation de handicap)*

*- des dispositions plus favorables peuvent être prises conventionnellement ou par accord d'entreprise.*

## 6. Sanctions



Le salarié qui n'a pas pris son congé annuel **peut obtenir réparation du préjudice subi** (dommage & intérêts). C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que les congés ont bien été pris et c'est à lui de prendre toutes les dispositions nécessaires pour que le salarié puisse bénéficier de son congé.

Cependant, depuis **l'arrêt du 11 mars 2025**, la Cour de cassation considère qu'empêcher le salarié de prendre ses congés payés ne lui cause pas nécessairement un préjudice. Ainsi, il incombe au salarié de **démontrer le préjudice distinct** qui en résulterait.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions légales et réglementaires est passible d'une **amende contraventionnelle de 5e classe**, applicable autant de fois qu'il y a de personnes concernées.

\*\*\*

*Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée*

## Contact

**Claire APPELGHEM**

*DRH/Responsable Droit social*

[claire.appelghem@groupe-aplitec.com](mailto:claire.appelghem@groupe-aplitec.com)

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38  
www.groupe-aplitec.com