

# **Paie en poche congés payés Programme**

- Période de référence et prise de congés
- Nombre de jours de congés
- Périodes assimilées à du travail
- Indemnisation

*Période de référence et prise de congés*

# Période de référence et de prise de congés



Présence au cours de la période de référence : du 1<sup>er</sup> juin N-1 au 31 mai de l'année N

Période de prise : du 1<sup>er</sup> mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1

# *Période de référence et de prise de congés*

- Loi du 22 mars 2012 : calcul des droits des salariés **sans condition de durée minimum de présence effective**
- Mise en conformité du droit français avec le droit communautaire

Congés supplémentaires dont l'ouverture de droits est subordonnée à l'ouverture d'un droit à congé principal, ouverture dès le premier jour.

*Nombre de jours de congés*

# *Nombre de jours de congés*

**Voir la capsule sur le [replay](#)**

# Nombre de jours de congés

## Congés enfant à charge (de moins de 15 ans)

Code du travail (L 3141-8)	Convention collective (art 38)
<p><u>Salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente :</u></p> <p>→ 2 jours ouvrables par enfant à charge réduit à 1 jour quand le congé légal n'excède pas 6 jours.</p> <p><u>Salariés de 21 ans au moins</u></p> <p>→ 2 jours ouvrables lorsque le cumul du congé principal et du congé enfant à charge n'excède pas 30 jours ouvrables.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Après 6 mois de présence</u> : <b>2 jours ouvrés</b> par enfant à charge de moins de 15 ans</li><li>• <u>Avant 6 mois de présence</u> : <b>1 jour ouvré</b> par enfant à charge de moins de 15 ans</li></ul> <p>Appréciation de l'âge de l'enfant au 1<sup>er</sup> juin.</p>

# Nombre de jours de congés

## Congés pour fractionnement

Convention collective	Code du travail
Période de prise entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 30 septembre	Période de prise entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 31 octobre
Pas de prise minimum (1/2 journée suffit). Le salarié n'a pas l'obligation de prendre 12 jours mais s'il le souhaite, l'employeur doit lui accorder.	Prise minimum : 12 jours ouvrables
Ce n'est pas précisé mais le salarié peut prendre plus de 24 jours de CP entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 30 septembre.	Prise maximum : 24 jours ouvrables
Après le 30 septembre, s'il reste au moins 5 jours ouvrés de congés = 2 jours de fractionnement.	Après le 31 octobre, s'il reste au moins 6 jours ouvrables = 2 jours de fractionnement.
S'il reste 2, 3 ou 4 jours = 1 jour de fractionnement.	S'il reste 3, 4 ou 5 jours = 1 jour de fractionnement.

*Périodes assimilées à du travail*

# Exemples d'assimilations légales

Congés payés  
(Art. L. 3141-5)

*Congés maladie*

*Accident du  
travail*

Congés de  
maternité,  
paternité  
(Art. L. 3141-5)

Congés  
d'adoption  
(Art. L. 3141-5)

CPF pris sur le  
temps de travail  
(Art. L. 6323-18)

# Impact de la maladie sur les congés payés

## Accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié doit acquérir des congés payés pendant toute la durée de l'absence à ce titre

Distinction suivant l'ancienneté du salarié pour la convention collective de la Sécurité sociale

## Accident ou maladie d'origine non professionnelle

### **Salariés en arrêt maladie non rémunéré ou en arrêt maladie rémunéré de plus de 12 mois**

Loi prévoit : 2 jours ouvrables par mois limité à 24 jours par période de référence

### **Salariés en arrêt maladie rémunéré de moins de 12 mois**

Congés payés en application des dispositions conventionnelles

# *Prise de congés payés*

## **Congé non pris du fait d'un arrêt maladie en cours depuis moins d'un an à l'expiration de la date d'acquisition**

"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 15 mois afin de pouvoir les utiliser"

Article L. 3141-19-1 du Code du travail



Cette période de 15 mois débute à laquelle à la date à laquelle le salarié reçoit l'information.

# Prise de congés payés

**Congé non pris du fait d'un arrêt maladie en cours depuis plus d'un an à l'expiration de la date d'acquisition**

Si le salarié reprend avant l'expiration  
de la date de report

Si le salarié reprend après l'expiration  
de la date de report.

# Prise de congés payés

## Congé non pris du fait d'un arrêt maladie en cours depuis plus d'un an à l'expiration de la date d'acquisition

Si le salarié reprend avant l'expiration de la date de report

- **Le délai du report commence** non pas à la reprise du travail, mais **à la fin de la période d'acquisition des congés**.
- La période de report de 15 mois à compter de la période d'acquisition n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à l'information de l'employeur.

Si le salarié reprend après l'expiration de la date de report

- **La période de report** de 15 mois à compter de la période d'acquisition **a expiré**.
- **Les congés** non pris dans ce délai de 15 mois **seront perdus**.

# Notification du droit à congés

L'information doit porter sur :

- Nombre de congés
- Date à laquelle ces congés doivent être pris

La notification des droits doit intervenir dans le mois qui suit la reprise :

- Par tous moyens permettant de conférer une date certaine à la réception

# Date d'application des mesures



Applicables depuis l'entrée en vigueur de la loi :

**le 24 avril 2024 pour la période courant depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009**  
(limitation du nombre de jours de congés et délai de report)



Contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi :

le salarié doit formuler sa demande de régularisation **dans les 3 ans**  
**suivant la rupture du contrat de travail**



Contrats en cours d'exécution au 30 avril 2024:

les demandes de régularisation doivent être faites au plus tard **le 23**  
**avril 2026**

# *Pour aller plus loin....*

- Pour le personnel relevant des conventions collectives UCANSS

[Impact de la maladie sur l'acquisition et la prise de congés payés \(ucanss.fr\)](#)

- Pour les personnels hors institution

[Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles - Code du travail numérique](#)

# *Pour aller plus loin...*

Pour toute question portant sur le fonctionnement de la calculatrice mise à disposition par les branches, nous vous invitons à contacter votre maîtrise d'ouvrage :

- Pour la branche famille : via le canal teams [BF-E-GAP - PAIE | 1.7 Info GAPPAIE | Microsoft Teams](#)
- Pour la branche maladie : demande support GRH via le portail PSN
- Pour la branche recouvrement : MOA SIRH par mail ([stephanie.jean@urssaf.fr](mailto:stephanie.jean@urssaf.fr) et [solene.osmont@urssaf.fr](mailto:solene.osmont@urssaf.fr) )
- Pour la branche retraite : par mail [cnavmetiersirhnat@cnav.fr](mailto:cnavmetiersirhnat@cnav.fr) et [cnsu.sirh@carsat-nordest.fr](mailto:cnsu.sirh@carsat-nordest.fr).

*Indemnisation des congés payés*

# *Indemnisation des congés payés*

L'indemnité de congés payés est égale

soit au **dixième de la rémunération totale perçue** par le salarié au cours de la période de référence,

soit au **salaire qu'il aurait perçu** pendant la période correspondante, s'il avait continué à travailler



La **solution la plus favorable** doit recevoir application

# Indemnisation des congés payés

## Règle du dixième

Si le salarié travaille 5 jours par semaine, il est présent toute la période de référence et a pris tous ses congés :

$$\frac{R \times 1/10 \times \text{nombre de jours de congés qu'il a pris}}{25 \text{ (en jours ouvrés)}}$$

1) R = rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence, c'est-à-dire au cours de la période d'acquisition du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

(2) Congés visés par l'article L 3141-3 du code du travail, c'est-à-dire 2,5 jours ouvrables par mois de présence au cours de la période de référence.

# Indemnisation des congés payés

## Exemple

Agent à temps plein	1900	I	MENSUEL								
<b>L'agent a soldé ses congés N au 31/05 N +1 :</b>											
principal		24	J								
ancienneté		2	J								
mobiles		3	J								
fractionnement		1	J								
enfant à charge		2	J								
		<b>32</b>	<b>J</b>								
<b>PERIODE REF 01/06/N AU 31/05/N</b>				<b>PRISE CONGES 01/05 au 30/04</b>							
MOIS	Salaire	primes/Inde mnités	SAL REF	MOIS	J ouvrés+ F	nbre J	A		B		SAL MAINTENU
06/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	05/N	23	5	1900,00	<b>413,04</b>			<b>413,04</b>
07/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	06/N	21		1900,00	<b>0,00</b>			
08/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	07/N	22		1900,00	<b>0,00</b>			
09/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	08/N	23	20	1900,00	<b>1 652,17</b>			<b>1 652,17</b>
10/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	09/N	20		1900,00	<b>0,00</b>			
11/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	10/N	23	5	1900,00	<b>413,04</b>			<b>413,04</b>
12/N-1	1900,00		<b>1 900,00</b>	11/N	22		1900,00	<b>0,00</b>			
01/N	1900,00		<b>1 900,00</b>	12/N	21	2	1900,00	<b>180,95</b>			<b>180,95</b>
02/N	1900,00		<b>1 900,00</b>	01/N+1	23		1900,00	<b>0,00</b>			
03/N	1900,00		<b>1 900,00</b>	02/N+1	20		1900,00	<b>0,00</b>			
04/N	1900,00		<b>1 900,00</b>	03/N+1	21		1900,00	<b>0,00</b>			
05/N	1900,00		<b>1 900,00</b>	04/N+1	22		1900,00	<b>0,00</b>			
<b>TOTA</b>	<b>22 800,00</b>		<b>22 800,00</b>	<b>TOTAUX</b>		<b>32</b>		<b>2 659,21</b>			<b>2 659,21</b>
			10								
<b>1/10 ième Réf.</b>			2280,00		X	32					2 918,40
<b>REGULARISATION ANNUELLE</b>						25					259,19
				<b>SAL MAINTENU</b>		<	<b>1/10 ième</b>				



# Notre offre de formations

Profitez de notre accompagnement  
SUR MESURE :

contactez-nous !

## 6 produits essentiels

- [Initiation à la convention collective](#)
- [Rh- gestion de la paie module 1 et 2 \( branche recouvrement\)](#)
- [Gestion de la paie convention collective nationale \( branche maladie\)](#)
- [Gestion de la paie Gestion des congés et 1/10<sup>ème</sup>](#)
- [Les congés annuels](#)
- [Découvrez vos droits et obligations à la sécurité sociale](#)

Gratuit !