

Zoom sur la réforme des congés payés en cas d'arrêt maladie : acquisition, report et enjeux pratiques dans les entreprises

Introduction

La réforme récente du droit des congés payés en cas d'arrêt maladie constitue l'aboutissement d'un long processus de mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne. Elle repose sur deux piliers distincts complémentaires : la reconnaissance de l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie et la consécration d'un droit effectif au report des congés empêchés par la maladie. Ces évolutions ont des conséquences juridiques et opérationnelles majeures pour les entreprises.

I. L'acquisition des congés payés pendant l'arrêt maladie

Pendant de nombreuses années, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le droit français refusait toute acquisition de congés payés au titre des périodes d'arrêt maladie non professionnel. Cette position plaçait la France en situation de non-conformité avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui garantit à tout travailleur un droit minimal à quatre semaines de congés annuels, indépendamment de son état de santé.

La loi du 22 avril 2024 a mis fin à cette situation en consacrant, dans le Code du travail, le principe de l'acquisition de congés payés pendant les arrêts pour maladie ou accident non professionnel. Désormais, le salarié acquiert deux jours ouvrables de congés payés par mois d'absence, dans la limite de vingt-quatre jours par période de référence. Ce plafonnement traduit la volonté du législateur de concilier la protection du droit au repos avec la maîtrise de l'impact financier pour les employeurs.

Cette réforme présente un caractère rétroactif exceptionnel pour les salariés dont le contrat de travail est en cours au 24 avril 2024 : les périodes d'arrêt maladie non professionnelle sont prises en compte à compter du 1er décembre 2009. L'employeur est ainsi tenu de reconstituer les droits à congés acquis sur les périodes passées concernées, en tenant compte des droits déjà attribués à l'époque. Cette régularisation s'effectue exclusivement sous la forme de jours de congés supplémentaires à prendre, et non par le versement d'une indemnité compensatrice, tant que le contrat de travail se poursuit. En cas de manquement à l'obligation d'information de l'employeur, les salariés disposent d'un délai de deux ans, jusqu'au 24 avril 2026, pour saisir la juridiction prud'homale et solliciter une injonction imposant à l'employeur de procéder à ces régularisations.

Pour les salariés dont le contrat est rompu au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le régime diffère : ils ne peuvent plus prétendre à des congés en nature et ne peuvent réclamer qu'une indemnité compensatrice correspondant aux droits qu'ils auraient dû acquérir. La prescription applicable est de trois ans, avec des règles de point de départ variables selon la date de rupture.

De ce fait, les ruptures postérieures au 24 avril 2024 ouvrent au salarié un délai de trois ans à compter de la rupture pour agir.

II. Le report des congés payés empêchés par la maladie

Au-delà de l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie, la question du report des congés payés constitue le second axe majeur de la réforme.

Le principe est désormais posé à l'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 tout ou partie de ses congés acquis au cours de la période de prise, il bénéficie d'un délai de report de quinze mois.

Avant le 10 septembre 2025, le droit français n'admettait le report que dans une hypothèse très restrictive : lorsque l'arrêt maladie débutait avant les congés et se poursuivait pendant ceux-ci. Si la maladie survenait en cours de congés, aucun report n'était accordé, ce qui conduisait à une protection incomplète du droit au repos.

Cette approche a été abandonnée par la Cour de cassation dans son arrêt du 10 septembre 2025 (n° 23-22.732) qui a consacré une incompatibilité absolue entre arrêt maladie et temps de repos. La Haute juridiction juge désormais que, dès lors qu'un arrêt maladie et des congés payés se chevauchent, les jours de congés concernés doivent être restitués et reportés, quelle que soit la manière dont les deux périodes s'emboîtent, à condition que le salarié ait notifié son arrêt à l'employeur. Le salarié conserve ainsi ses congés, continue d'en acquérir et peut les reporter, y compris lorsqu'ils étaient déjà posés.

Le délai de report de quinze mois n'est toutefois pas automatique dans son point de départ. Par un arrêt du 13 novembre 2025 (n° 24-14.084), la Cour de cassation précise que ce délai ne commence à courir que si l'employeur justifie avoir accompli, en temps utile, les diligences nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé. Cela implique une information claire sur l'existence du report et la possibilité concrète de prendre les congés. À défaut, le droit au congé subsiste sans limite temporelle, ce qui expose l'entreprise à un risque durable.

Cette réforme impose les mêmes règles de rétroactivité aux entreprises que pour l'acquisition des congés payés.

Sur le plan opérationnel, la requalification de périodes de congés payés en arrêt maladie implique un audit approfondi des absences, la correction des compteurs de congés et des bases de paie, ainsi que, le cas échéant, la régularisation des déclarations sociales nominatives. L'obligation d'information du salarié devient un enjeu central, car elle conditionne le point de départ du délai de report et, partant, la sécurisation financière de l'entreprise.

En définitive, la réforme des congés payés en cas d'arrêt maladie va transformer durablement les pratiques RH. Elle renforce l'effectivité du droit au repos des salariés tout en imposant aux entreprises une vigilance accrue dans la gestion des absences, la traçabilité des calculs et la communication des droits, conditions indispensables à une application sécurisée du nouveau cadre juridique.

Le service juridique de La Cité des Entreprises
reste à votre disposition pour répondre à vos questions



03 20 99 45 35



lacitedesentreprises@citeonline.org

25/03/2026