

Congé payé et maladie : dans quel délai le salarié doit-il prendre ses congés payés ?

CONGÉS Publié lundi 26 mai 2025 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



Les périodes de maladie ouvrent désormais droit à des congés payés (CP) mais ceux-ci doivent être pris durant un certain délai (15 mois).

Selon l'article L. 3141-5 du code du travail (tel que modifié par l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22-4-24) :

« Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

[...]

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

[...]

7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel ».

L'article L 3141-5-1 précise : *« Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 ».*

Autrement dit, de manière dérogatoire, pour un arrêt de travail ayant pour origine un accident ou une maladie non professionnelle, le salarié acquiert 2 jours ouvrables par mois, jusqu'à un maximum de 24 jours ouvrables par période de référence.

Le salarié en arrêt maladie, en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle peut reporter ses congés pendant 15 mois à compter de l'information du salarié par l'employeur sur ses droits en matière de congés payés.

Si le salarié ne les prend pas dans ce délai malgré l'information de l'employeur, les congés sont perdus.

L'employeur doit informer le salarié de son solde de congés et de la date limite pour les prendre dans un délai d'un mois suivant son retour, par tous moyens conférant une date certaine, y compris via le bulletin de paie, et ce, à chaque arrêt maladie, quelle que soit sa durée.

Les congés payés acquis avant un arrêt maladie doivent également être pris dans un délai de 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé par son employeur de ses droits, après la reprise du travail.

Le report des congés de 15 mois dépend de la durée de l'arrêt maladie du salarié :

- congés acquis pendant un arrêt maladie inférieur à 1 an : le salarié a 15 mois pour prendre ses congés à compter de la date à laquelle il a été informé par son employeur de ses droits, après la reprise du travail ;
- congés acquis pendant un arrêt maladie supérieur ou égal à 1 an : le salarié a 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis pour prendre ses congés payés. Si le salarié n'a pas repris le travail à la fin de la période de report, les congés payés acquis durant l'arrêt de travail couvrant la période d'acquisition sont perdus. Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'est pas expirée, elle sera suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'ait informé de ses droits.

Les articles L 3141-5-1 (acquisition de CP pendant la maladie) et L 3141-19-1 à L 3141-19-3 (report limité à 15 mois) sont applicables pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi sur les CP :

« II.-Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7^o de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4^o de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi ».

Lorsque le salarié est encore présent dans l'entreprise au 24/04/2024 (date d'entrée en vigueur de la loi n°2024-364), il doit, à peine de forclusion, formuler devant le CPH une demande d'octroi de congés payés au titre des arrêts maladie dans un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi n°2024-364, soit jusqu'au 24/04/2026 (à noter que le salarié ne peut solliciter, à la place, une indemnité compensatrice de congés payés).

Lorsque le salarié n'est plus présent dans l'entreprise au 24/04/2024, celui-ci doit, en application de la prescription triennale, agir dans un délai de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

A noter que la loi n°2024-364 n'a en revanche pas prévu de rétroactivité pour la suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés payés durant les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Toutefois, dans une décision en date du 2 octobre 2024, la chambre sociale de la cour de cassation a jugé qu'en cas de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP), le salarié peut obtenir rétroactivement le paiement d'une indemnité de congés payés acquis durant l'intégralité de son arrêt de travail (Cass. soc., 2-10-24, n°23-14806).

Ainsi, malgré la non-rétroactivité de la loi du 22 avril 2024 sur l'obtention de congés payés durant l'intégralité d'un arrêt de travail pour AT/MP, le salarié peut invoquer la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (n°22-17340, n°22-17638 et n°22-10529) et le droit de l'UE pour obtenir rétroactivement la régularisation de sa situation.

Un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, une convention collective de branche peut fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois mais également prévoir que les salariés en arrêt pour accident ou maladie non professionnelle acquiert 2,5 jours de congés par mois, dans la limite de 30 jours ouvrables par an, au lieu des 2 jours ouvrables par mois prévus par la nouvelle législation.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Accident du travail](#) [#Congés Payés](#) [#Maladies professionnelles](#)

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 19 au 23 mai 2025**
26 mai - PDF - 427.1 kio

Sur le même sujet

COMMUNIQUÉS DE FO

Congés payés : un droit renforcé !

FO se félicite des décisions rendues par la Cour de cassation sur le droit aux congés payés. Elles constituent une importante avancée sociale pour les salariés en renforçant leur droit.

INFO MILITANTE

Revendications de FO : une liste longue, une détermination forte

L'objectif était certes de présenter aux médias le nouveau bureau confédéral, élu au CCN qui a suivi le XXV^e congrès confédéral de Rouen du 30 mai au 3 juin.

COMMUNIQUÉ DE FO

Exposition au risque toxique : élargissement du préjudice d'anxiété

Dans une décision majeure du 11 septembre 2019, la Cour de cassation est venue élargir le périmètre du préjudice d'anxiété en se fondant sur l'obligation de sécurité de l'employeur.

COMMUNIQUÉS DE FO

Toujours plus de souffrance et de morts au travail en 2023!

Fin 2023, la Branche AT-MP a publié son rapport sur la sinistralité de l'année. Celui-ci suscite de vives inquiétudes.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

