Cfdt:-SG

“Acquisition de congés payés En arrêt maladie ou Maladie non-professionnelle”



Guide pratique

sommaire

Introduction

Pourquoi ce guide P.3
La position de la CFDT et ce qui doit vous alerter P.3

Comprendre la règle **en quelques minutes**

De quoi parle la loi DDADUE P.4
Ce qui est concerné / ce qui ne l'est pas P.4
Le compteur « CPA » : à quoi il sert et comment il fonctionne P.4

En temps normal : comment vous acquérez vos congés à Société Générale

La notion de travail effectif P.5
Le tableau d'acquisition (Convention collective – article 64) P5
Les règles SG qui complètent (25e jour, 26e jour, franchise ARTT) P.6

Depuis le 1er janvier 2024 : **arrêt maladie ou accident non professionnel**

Ce que vous continuez à acquérir P.7
Comment SG calcule vos CPA (méthode et arrondis) P.8
Exemples concrets (temps plein, arrêt partiel, temps partiel, recrutement en cours d'année) P.9
Où voir vos CPA et comment les poser dans SelfRH P.15

Entre le 1er décembre 2009 et le 31 décembre 2023 : **régulariser vos droits**

La rétroactivité et la logique « 4 semaines » P.16
Le plafond de récupération (ce qu'il faut vérifier) P.16
Le calcul des CPA « avant 2024 » expliqué simplement P.17
Les règles selon votre banque à l'époque (SG / ex-CDN / Courtois / Rhône-Alpes / Tarneaud–Laydernier) P.19
Mini mode d'emploi : recalculer année par année P.21

Vos démarches et vos recours

Demander la régularisation au FilRH P.22
Que faire en cas de désaccord (prud'hommes et date limite) P.25

Introduction



Désormais, les salariés en arrêt de travail en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle **continuent d'acquérir des droits à congés payés.**

Rappel :

Les arrêts de travail dans le cadre d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle **sont sans impact sur l'acquisition de congés payés**.



La loi DDADUE corrige **la non-application du droit du travail européen dans le droit français en matière de congés payés**. Elle a été promulguée le 22 avril 2024, il aura donc fallu 18 mois à Société Générale pour l'appliquer, sans y associer les Organisations Syndicales.

Nous n'avons pas tout à fait la même interprétation que la direction, sur ce sujet complexe.

La CFDT a préparé ce guide pour vous aider à mieux comprendre comment Société Générale applique cette loi.

Alors, si vous avez la moindre question, n'hésitez surtout pas à nous contacter : nous sommes là pour vous accompagner !

Le principe de la loi

La loi DDADUE concerne uniquement **les arrêts maladie ou accidents d'origine non professionnelle***.

Société Générale distingue un compteur spécifique : les droits acquis au titre de la loi sont appelés **Congés Payés Arrêt de Travail (CPA).**

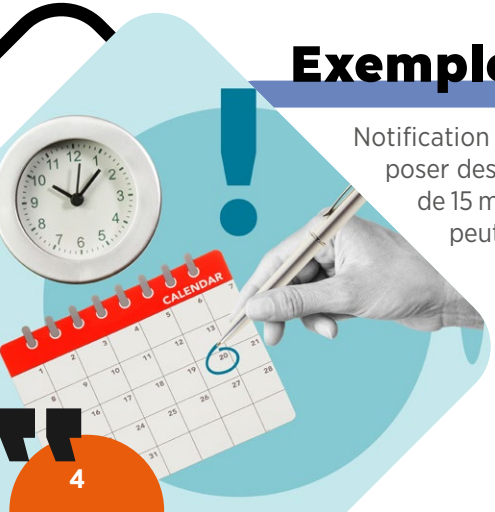
Le **fonctionnement** annoncé par Société Générale est le suivant :

Société Générale crédite le compteur CPA **dans le mois qui suit la reprise.** Ce crédit sur l'application Congés vaut notification.

Le salarié peut utiliser ces CPA dès qu'ils sont notifiés.

Le salarié doit utiliser les CPA dans un délai de **15 mois**. Ce délai démarre le **1er janvier de l'année N+1** suivant la notification.

Le salarié ne peut pas verser les CPA dans son **CET**.



Exemple

Notification le **1er septembre 2025**. Le salarié peut poser des CPA dès le **2 septembre 2025**. Le délai de 15 mois démarre le **1er janvier 2026**. Le salarié peut utiliser ses CPA jusqu'au **31 mars 2027**.

** Les congés maternité ne sont pas concernés par ce dispositif. Un arrêt de travail d'origine professionnelle ne réduit pas l'acquisition des congés payés.*

Comment sont acquis les congés payés à Société Générale dans le cadre classique ?

Société Générale calcule les congés payés en fonction du **nombre de semaines de travail effectif**.

Le travail effectif correspond au temps passé au poste de travail, en congés ou en RTT. Les autres absences ne sont pas du travail effectif.

Société Générale acquiert et utilise les congés annuels sur la **même année civile**.

La convention collective de la Banque (article 64) fixe un tableau d'acquisition. Le salarié obtient le maximum conventionnel, soit **24 jours ouvrés**, dès **44 semaines** de travail effectif.

Tableau d'acquisition
(article 64 – convention collective de la Banque)

Semaines de travail effectif	Jours de congés payés acquis (ouvrés)
4	3 jours ouvrés
8	5 jours ouvrés
12	7 jours ouvrés
16	9 jours ouvrés
20	11 jours ouvrés
24	13 jours ouvrés
28	16 jours ouvrés
32	18 jours ouvrés
36	20 jours ouvrés
40	22 jours ouvrés
44	24 jours ouvrés

Les seuils se lisent « à terme échu ».



Exemple

un salarié qui totalise **23,9 semaines** se place au seuil 20 semaines et acquiert seulement **11 jours ouvrés**.



Jours **complémentaires**

Société Générale ajoute **des jours complémentaires** selon la situation :

Le salarié obtient un **25e jour** dès qu'il justifie d'**un an effectif d'ancienneté**, même si l'année comporte des absences.

Le salarié obtient un **26e jour** lorsqu'il réalise une **année complète de travail effectif**.

Situation des **absences** sur les congés payés

En pratique, **une absence de moins de 8 semaines conduit souvent au maximum de congés payés sur l'année**.

Enfin, l'accord ARTT de Société Générale prévoit une règle spécifique en cas d'arrêt maladie. **Les 30 premiers jours d'arrêt maladie n'ont pas d'impact sur l'acquisition.** Société Générale déduit donc 30 jours de la durée totale de l'arrêt avant d'appliquer le tableau.



Comment sont acquis et comment peuvent être pris les congés payés en cas d'arrêt maladie ou d'accident non professionnel depuis le 1er janvier 2024



La logique de base : **80 % des congés « légaux » en arrêt non professionnel**

Le droit français fixe 5 semaines de congés payés, soit **30 jours ouvrables**.

En arrêt maladie, la loi DDADUE permet d'acquérir **4 semaines**, soit **24 jours ouvrables**. Ce niveau représente **80 %** des 5 semaines (24/30).

À Société Générale, l'acquisition se fait en jours ouvrés. Une année civile complète travaillée ouvre droit à 25 jours ouvrés (5 semaines x 5 jours) auxquels s'ajoute un 26e jour.

Le principe SG : les CPA **complètent les congés payés « perdus »** à hauteur du plafond*

1. **La méthode demande d'abord de calculer combien de jours de congés payés le salarié aurait dû acquérir sans son arrêt.**

2. **Puis Société Générale calcule le nombre de jours réellement acquis en appliquant le tableau « semaines de travail effectif ».**

**Les absences qui n'ouvrent pas droit à congés payés n'ouvrent pas droit à CPA. Elles peuvent réduire le plafond annuel et donc réduire mécaniquement les CPA.*

Comment déterminer **la durée d'arrêt retenue** ?

L'Assurance Maladie comptabilise les arrêts en **jours calendaires, soit 7 jours par semaine**. Les semaines converties à partir des jours calendaires sont **arrondies à l'entier supérieur**.

Exemple

68 jours correspondent à 9,7 semaines.

**Le salarié peut retrouver les durées sur ameli.fr via les attestations d'indemnités journalières.*



La formule de calcul des CPA
(arrêts depuis le 1er janvier 2024)

Société Générale présente le calcul suivant, avec un arrondi à la demi-journée supérieure :

CPA =
(Congés payés "théoriques" – Congés payés acquis malgré l'arrêt) × 80 %

Le salarié arrondit le résultat à la demi-journée supérieure.



Situation N°1 :

Salarié à temps plein inscrit à l'effectif toute l'année civile et en arrêt maladie durant toute la même année civile

En application de la formule de calcul :

Congés payés « théoriques » :	Congés payés acquis malgré l'arrêt :
26 jours	**0 jour**

(26-0) x 80% =
20,8 jours ouvrés arrondis à 21 CPA

Situation N°2 :

Salarié à temps plein inscrit à l'effectif toute l'année civile et en arrêt maladie une partie de cette même année civile

Un salarié est présent dans les effectifs de l'entreprise durant toute l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre), mais a été **en arrêt de travail** pour maladie non professionnelle **pendant une durée supérieure à 8 semaines** consécutives ou non.

Il est nécessaire d'identifier le **nombre de semaines de présence** afin de déterminer l**e nombre de jour de congés acquis** (*Cf. tableau art.64 convention collective*).

Exemple

- Je suis en arrêt maladie d'origine non professionnelle 98 jours calendaires consécutifs ou non au cours de l'année.
- À ces 98 jours, je déduis les 30 jours sans impact sur l'acquisition de congés, soit 68 jours.
- La durée d'absence retenue est ainsi de 9,7 semaines (68/7 jours calendaires).
- J'ai donc une période de travail effectif de 42,30 semaines (52 – 9,7) ouvrant droit à 22 jours ouvrés de congés (*Cf. tableau art.64 convention collective*).

En application de la formule de calcul :

Congés payés « théoriques » :	Congés payés acquis malgré l'arrêt :
26 jours	**22 jours**

(26– 22) x 80% =
3,2 jours arrondis à 3,5 CPA

Situation N°3 :

Recrutement en cours d'année ou retour d'une absence qui n'ouvre pas droit à congés payés

Le salarié n'a pas toujours un plafond « 26 jours ». En effet, car la Société Générale s'appuie sur la présence réelle dans l'année (*tableau article 64*).

Exemple

Recrutement le 5 mai 2025 (moins d'un an sur l'année).

- Le salarié totalise 34 semaines de travail effectif « théoriques », soit 18 jours ouvrés.
- Il a 45 jours d'arrêt.
- Il déduit 30 jours sans impact sur l'acquisition de congés, soit 15 jours.
- La durée d'absence correspond dont à 2,14 semaines.
- Il tombe à 31,86 semaines et acquiert 16 jours ouvrés.

En application de la formule de calcul :

Congés payés « théoriques » :	Congés payés acquis malgré l'arrêt :
18 jours	**16 jours**

(18 – 16) x 80 % =
1,6 CPA, arrondis à 2 CPA

Situation N°4 :

Congé maternité et congés « supplémentaires » conventionnels

Le congé légal de maternité est du temps de travail effectif. Il n'entre pas dans le dispositif DDADUE. La salariée acquiert l'intégralité de ses congés payés pendant ce congé.

En revanche, le congé supplémentaire conventionnel (45 jours indemnisés à 100 % ou 90 jours indemnisés à 50 %) n'ouvre pas droit à congés payés et n'ouvre pas droit à CPA.

Exemple 1 de la situation 4

une salariée prend son congé supplémentaire conventionnel relatif à la maternité de 45 jours + un arrêt maladie de 70 jours

- Le congé supplémentaire représente 6,5 semaines d'absence (45 jours / 7 jours hebdomadaires).
- La salariée a aussi 70 jours d'arrêt maladie.
- Elle déduit 30 jours sans impact sur l'acquisition de congés aux 70 jours d'arrêt maladie, soit 40 jours (40 jours/7 jours), soit 5,7 semaines.
- Elle calcule un travail effectif de 39,8 semaines (52 semaines – 6,5 semaines d'absence pour congé supplémentaire – 5,7 semaines d'arrêt maladie).
- Donc 39,8 semaines de travail effectif donnent droit à 20 jours ouvrés.

En application de la formule de calcul :

Congés payés « théoriques » : **26 jours**

Congés payés acquis malgré l'arrêt : **20 jours**

(26 – 20) x 80 % = 4,8 jours, arrondis à 5 CPA



Exemple 2 de la situation 4

Une salariée prend en congé supplémentaire de 90 jours relative à la maternité + arrêt maladie 70 jours)

- Le congé supplémentaire représente 12,85 semaines d'absence (90 jours / 7 jours hebdomadaires).
- La salariée conserve 39,14 semaines de travail effectif maximum, soit 20 jours ouvrés de congés payés « théorique ».
- Au 70 jours d'arrêt maladie, elle déduit 30 jours, ça fait 40 jours, soit 5,7 semaines d'absence (40 jours/7 jours hebdomadaires).
- Aux 39,14 semaines de travail effectif, elle retranche 5,7. Soit 33,44 semaines, ce qui donne 18 jours ouvrés.

En application de la formule de calcul :

Congés payés « théoriques » :	Congés payés acquis malgré l'arrêt :
20 jours	**18 jours**

(20 – 18) x 80 % = 1,6 jour, arrondi à 2 CPA



Situation N°5 :

Salarié à temps partiel

1. La Société Générale calcule d'abord les CPA sur une base d'un temps plein.
2. Puis elle applique un coefficient lié au temps de travail.

Ainsi **si vous travaillez 4 jours sur 5 :** la direction calcul le nombre de CPA (jours de congés acquis lors d'un arrêt maladie) sur la base d'un temps plein.

Si en temps plein, le salarié peut prétendre à 3,2 CPA, alors le salarié à 80 % (4 jours/5) obtient :

3,2 x (4/5) =
2,56, arrondis à 3 CPA

Comment **consulter et poser** les CPA

Société Générale affiche **les CPA** :

Dans SelfRH, dans l'outil Congés

1. Tuile
« Mes Soldes »

2. Colonne
« Congé payé arrêt de travail »

Le salarié pose ces jours via le **motif d'absence « Congé payé arrêt de travail »**.

L'outil déduit automatiquement les jours sur le compteur qui expire le plus tôt.



Comment sont acquis et comment peuvent être pris les congés payés

pour des arrêts survenus entre le 1er décembre 2009 et le 31 décembre 2023

Ce que prévoit la loi sur cette période de rétroactivité

La loi DDADUE prévoit une rétroactivité qui couvre la période du **1er décembre 2009 au 31 décembre 2023**.

Sur cette période, la référence retenue est le **droit européen**, qui ne prévoit que **4 semaines de congés payés par an**, alors que le droit français en prévoit 5.

Concrètement, la régularisation « avant 2024 » ne vise donc pas à reconstituer 5 semaines, mais à permettre une récupération dans la limite des 4 semaines prévues par le droit européen.



Quels droits pouvez-vous récupérer sur cette période

La loi fixe une **limite maximale de 24 jours ouvrables** en cumulant, sur une même année d'acquisition, les **congés payés**, les **CPA** et les congés **conventionnels ou issus d'accord**.

Société Générale traduit cette limite en **jours ouvrés** :

24 jours ouvrables correspondent à **20 jours ouvrés** (24 x 80 % = 19,2 arrondis à 20), auxquels s'ajoute **un jour** prévu par la Convention collective de la Banque.

Le total maximal annoncé est donc **21 jours ouvrés**.

Cette règle vous donne un repère simple : pour la période 2009–2023, la régularisation ne doit pas conduire, sur une même année d'acquisition, à dépasser le plafond annoncé de **21 jours ouvrés** au total (congés payés déjà acquis + CPA + jours conventionnels/accord).

Mode de calcul des CPA

« avant 2024 »

Société Générale présente un calcul par différence, avec un arrondi à la demi-journée supérieure.

Vous partez de **deux valeurs**



Vous calculez d'abord le **nombre de jours de congés que vous auriez dû acquérir** en fonction de votre **nombre de semaines de travail effectif** sur la période d'acquisition concernée.



Vous calculez ensuite le **nombre de jours de congés que vous avez effectivement acquis**, compte tenu de vos arrêts maladie, en vous référant au tableau de l'article 64 de la convention collective.

Vous faites enfin la différence :

CPA =
congés "théoriques" – congés acquis.

Vous arrondissez le résultat à la demi-journée supérieure.

Pour établir vos durées d'arrêt, vous pouvez vous appuyer sur les attestations d'indemnités journalières disponibles sur **ameli.fr**, qui indiquent la durée de chaque arrêt en jours calendaires.

Ces durées sont exprimées sur une base de **7 jours par semaine**.

La règle commune à toutes les entités : **le tableau de l'article 64** de la Convention collective

Que vous ayez été à Société Générale ou dans une banque du groupe Crédit du Nord à cette époque, la règle commune reste la même : toutes ces entités relèvent de **la convention collective de la Banque**, et le maximum conventionnel est de **24 jours ouvrés** acquis à partir de **44 semaines** de travail effectif.

Semaines de travail effectif	Jours de congés payés acquis (ouvrés)
4	3 jours de congés payés
8	5 jours de congés payés
12	7 jours de congés payés
16	9 jours de congés payés
20	11 jours de congés payés
24	13 jours de congés payés
28	16 jours de congés payés
32	18 jours de congés payés
36	20 jours de congés payés
40	22 jours de congés payés
44	24 jours de congés payés

Vous devez lire ces seuils « à terme échu ». Un salarié qui totalise **23,9 semaines** relève du seuil **20 semaines** et acquiert **11 jours ouvrés**.

Ce tableau est donc la base. Ce qui change selon votre entité, ce sont les règles de **période d'acquisition**, de **période d'utilisation** et de **décompte des absences**.

Identifier vos règles

selon l'entité dans laquelle vous étiez à l'époque

Société Générale

Entre le 1er décembre 2009 et le 31 décembre 2021,
l'acquisition se faisait sur l'année civile, avec une utilisation l'année suivante.

À partir du 1er janvier 2022,
l'acquisition et l'utilisation se font sur la même année civile.

Pour raisonner correctement « DDADUE », vous devez regarder les arrêts **par année d'acquisition** des congés.



Société Générale applique en plus une franchise :

Les **30 premiers jours d'arrêt maladie** sont **sans impact** sur l'acquisition. Pour calculer votre durée effective travaillée, vous soustrayez donc **30 jours** au total de jours calendaires d'arrêts maladie ou d'accident non professionnel.

Banques CDN, SMC, Kolb, Nuger

Avant 2020,
les congés payés étaient acquis sur la période du 1er juin N au 31 mai N+1 et ils étaient utilisables du 1er juin N+1 au 31 mai N+2.

L'acquisition et l'utilisation ont été annualisées
à partir de 2020.

Le décompte des arrêts dépendait de la durée totale de l'arrêt :

- Les arrêts **inférieurs à 90 jours** avaient une **franchise de 30 jours**.
- Les arrêts **supérieurs à 90 jours** n'avaient **pas de franchise**.

Cela signifie que, si votre arrêt est inférieur à 90 jours calendaires, vous déduisez 30 jours avant d'utiliser le tableau de l'article 64.

Banque Courtois

Avant 2020, la période d'acquisition était également du 1er juin N au 31 mai N+1, avec utilisation du 1er juin N+1 au 31 mai N+2.

L'acquisition et l'utilisation ont été annualisées à partir de 2020.

La particularité de Courtois tient au fait que l'acquisition dépendait du maintien de salaire pendant l'arrêt :

- Si le salaire était maintenu à **100 %**, il n'y avait **pas de perte** de congés payés.
- Si le salaire était maintenu à **50 %**, le salarié acquérait **50 %** de ses congés.
- Sans maintien de salaire, le salarié n'acquérait **pas** de congés.

Comment l'utiliser dans votre calcul "avant 2024" ?

- Vous reconstituez d'abord vos congés "théoriques" sur la période d'acquisition.
- Vous comparez ensuite avec les congés effectivement crédités, en tenant compte de cette règle de maintien de salaire.
- Vous calculez vos CPA par différence et vous arrondissez à la demi-journée supérieure.

Banque Rhône-Alpes

Dès 2009, l'acquisition et l'utilisation des congés payés ont été **annualisées**.

Seuls les arrêts liés à une **affection longue durée** impactaient l'acquisition des congés payés.

Conséquence pratique

Si vos arrêts n'étaient pas en lien avec une affection longue durée, vous ne devriez pas constater de perte de congés payés à régulariser sur cette période.

Banques Tarneaud et Laydernier

Dès 2009, l'acquisition et l'utilisation des congés payés ont été **annualisées**.

Il n'y avait **pas de franchise** à déduire de la durée d'arrêt en jours calendaires.

Cela signifie que, pour reconstituer vos semaines de travail effectif, vous tenez compte de la totalité des jours d'arrêt, puis vous appliquez le tableau de l'article 64.

Quelles démarches devez-vous faire pour demander la régularisation (période 2009–2023)

Pour ces périodes, l'employeur n'a **pas d'obligation** de créditer automatiquement vos droits.

- Vous devez faire la demande auprès du FilRH.
- La CFDT recommande de faire la demande au plus vite, via votre poste de travail ou par mail à lefilrh@socgen.com.
- En cas de désaccord avec la direction sur l'obtention ou le calcul des CPA, vous devez saisir le Conseil de Prud'hommes avant le 24 avril 2026. Après cette date, toute contestation devient irrecevable et aucun CPA datant d'avant 2024 ne pourra plus être attribué.

Mini mode d'emploi – Reconstituer vos droits à CPA pour un arrêt entre le 1er décembre 2009 et le 31 décembre 2023



Étape 1

Identifier la banque

dans laquelle vous étiez, et la bonne période d'acquisition

Vous devez raisonner **par année (ou période) d'acquisition** des congés, parce que les règles de période et de décompte des absences varient selon l'entité.

Entité dans laquelle vous étiez à l'époque	Période d'acquisition / d'utilisation à appliquer pour reconstituer	Règle de décompte des arrêts maladie (non professionnels)
Société Générale	**Du 1er décembre 2009 au 31 décembre 2021 :** acquisition sur l'année civile et utilisation l'année suivante. À partir du 1er janvier 2022 : acquisition et utilisation sur la même année civile.	**Les 30 premiers jours d'arrêt maladie sont sans impact**. Vous devez soustraire 30 jours au total en jours calendaires.
Banques CDN, SMC, Kolb, Nuger	**Avant 2020 :** acquisition du 1er juin N au 31 mai N+1 et utilisation du 1er juin N+1 au 31 mai N+2. À partir de 2020 : acquisition et utilisation annualisées.	Si l'arrêt est inférieur à 90 jours calendaires, vous déduisez 30 jours. Si l'arrêt est supérieur à 90 jours, vous ne déduisez rien.
Banque Courtois	**Avant 2020** : acquisition du 1er juin N au 31 mai N+1 et utilisation du 1er juin N+1 au 31 mai N+2. À partir de 2020 : annualisation.	**L'acquisition dépend du maintien de salaire :** 100 % = pas de perte, 50 % = acquisition à 50 %, sans maintien = aucune acquisition.
Banque Rhône-Alpes	**Dès 2009 :** annualisation.	Seuls **les arrêts en lien avec une affection longue durée** impactent l'acquisition.
Banques Tarneaud et Laydernier	**Dès 2009 :** annualisation.	**Aucune franchise**. Vous retenez la totalité des jours calendaires d'arrêt.

Étape 2

Reconstituer **la durée de vos arrêts en jours calendaires**, puis en semaines

Vous récupérez vos durées d'arrêt via les attestations d'indemnités journalières. Le document indique que l'Assurance Maladie comptabilise les arrêts en **jours calendaires**, soit **7 jours par semaine**.

Vous convertissez ensuite en semaines (jours ÷ 7). Le document précise que les semaines converties sont **arrondies à l'entier supérieur** (exemple : 68 jours = 9,7 semaines arrondies à 10).

Étape 3

Appliquer la **règle de franchise** ou la **règle spécifique** de votre entité

Vous appliquez la règle de votre ligne (tableau ci-dessus).

À Société Générale, vous retirez systématiquement **30 jours** au total de jours calendaires d'arrêt retenus sur l'année d'acquisition.

Dans les banques CDN, SMC, Kolb et Nuger, vous retirez 30 jours seulement si l'arrêt est **inférieur à 90 jours calendaires**.

À Courtois, vous ne raisonnez pas en franchise. Vous raisonnez **en fonction du maintien de salaire**, parce que l'acquisition dépendait de ce paramètre.



Étape 4

Calculer vos semaines de travail effectif sur la **période d'acquisition**

Vous calculez votre nombre de semaines de travail effectif sur la période d'acquisition, puis vous utilisez le tableau de la convention collective.

Le document illustre un raisonnement « année » avec une base de 52 semaines, puis une soustraction des semaines d'absences retenues (exemple : 52 – 9,7 = 42,30).

Vous faites ce calcul deux fois, parce que la régularisation se calcule par différence :

- Vous calculez d'abord la situation sans l'arrêt (ce que vous auriez dû acquérir).
- Vous calculez ensuite la situation avec l'arrêt (ce que vous avez acquis compte tenu de l'arrêt).

Étape 5

Lire le tableau "article 64" pour **obtenir vos jours acquis**

Toutes les entités relèvent de la convention collective de la Banque.

Vous acquérez le maximum conventionnel de **24 jours ouvrés** à partir de **44 semaines** selon le tableau.

Vous appliquez la règle "à terme échu". Un salarié à **23,9 semaines** relève du seuil **20 semaines** et acquiert **11 jours ouvrés.**

Étape 6

Calculer vos CPA "avant 2024", puis arrondir

Pour la période 2009–2023, le document présente le calcul suivant :

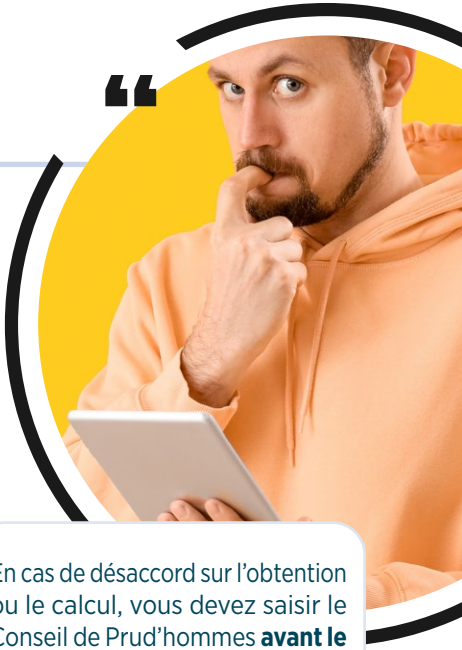
Vous faites la différence entre les jours "théoriques" et les jours réellement acquis, puis vous arrondissez à la **demi-journée supérieure**.

Étape 7

Vérifier le plafond **"rétroactivité"**

La loi DDADUE fixe une limite maximale de **24 jours ouvrables** en cumulant congés payés, CPA et congés conventionnels ou d'accord. Le document indique que cela correspond à **21 jours ouvrés** (20 jours ouvrés issus des 24 jours ouvrables, plus 1 jour convention collective).

Vous utilisez ce plafond comme une vérification finale, avant d'envoyer votre demande.



Étape 8

Faire la demande de régularisation, puis agir en cas de désaccord

Pour cette période, l'employeur n'a pas d'obligation de créditer automatiquement.

Vous devez faire la demande auprès du **FilRH**, via le poste de travail ou par mail à **lefilrh@socgen.com**.

En cas de désaccord sur l'obtention ou le calcul, vous devez saisir le Conseil de Prud'hommes **avant le 24 avril 2026**. Après cette date, la contestation devient irrecevable et aucun CPA d'avant 2024 ne pourra plus être attribué.