

Les congés payés

publié le : 18.09.15 - mise à jour : 21.12.21



Congés et absences | **Fiches pratiques**

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés.

A savoir !

Pour la mise en œuvre des dispositions relatives aux congés payés, il convient de distinguer les domaines d'ordre public pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif, avec la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Un droit qui s'exerce en principe chaque année

- Les congés payés doivent être pris, chaque année, par le salarié et ne peuvent être remplacés par le versement d'une indemnité compensatrice (à ne pas confondre avec l'indemnité de congés payés versée aux salariés en congé). Des exceptions à cette règle sont toutefois prévues au profit des salariés qui ne peuvent exercer leur droit à congé : salariés dont le contrat est rompu, salariés intérimaires ou en contrat de travail à durée déterminée. Sur les possibilités de report d'une partie des congés payés (par exemple, dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise ou en cas de décompte de la durée du travail sur l'année), voir précisions ci-dessous.

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer. Il en résulte les conséquences suivantes :

- ▶ d'une part, l'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application des dispositions ci-dessous,
- ▶ d'autre part, un salarié ne peut renoncer à ses congés payés et demander, en contrepartie, le versement d'une indemnité ; de même, l'employeur ne peut décider de substituer à la prise des congés le versement d'une indemnité ;
- ▶ enfin, le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage. L'action est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet. Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé. L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de cette action en dommages et intérêts.

- ▶ Les dispositions qui précèdent sont d'ordre public. À ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.
- ▶ Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
- ▶ Dans les conditions et limites fixées par le code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant gravement malade ou handicapé.
- ▶ Des possibilités de don de jours de repos sont également prévues au profit d'un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié bénéficiaire de ce don, l'une de celles permettant de bénéficier du congé de proche aidant. Les dispositions applicables résultent de la loi du 13 février 2018 citée en référence, en vigueur depuis le 15 février 2018 ; elles sont prévues à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées, voir ci-dessous) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence ». Le début de cette période de référence peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche.

A défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé (par

Information des salariés sur les règles conventionnelles applicables dans l'entreprise

La place laissée à la négociation collective, et donc aux conventions et accords collectifs qui, le cas échéant, en résultent, dans la fixation de certaines des modalités de mise en œuvre des congés payés suppose que les salariés puissent être en mesure de prendre connaissance des conventions et accords applicables dans leur entreprise. Pour cela, les dispositions suivantes sont prévues par le code du travail :

- les modalités d'information des salariés et des représentants du personnel sur les textes conventionnels sont définies par convention de branche ou accord professionnel,
- en l'absence de convention ou d'accord fixant ces modalités, l'employeur est tenu aux obligations suivantes :
 - ▶ donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement,
 - ▶ tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail,
 - ▶ mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Par ailleurs, un avis, communiqué par tout moyen aux salariés, comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Les salariés peuvent également se rapprocher des membres de la délégation du personnel au comité social et économique ou des représentants syndicaux (délégués syndicaux, etc.) s'il en existe dans leur entreprise ou de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS) de son territoire.

On rappellera enfin que le texte du code du travail, comme celui de tous les autres codes en vigueur et des principales conventions collectives, est disponible sur le site

www.legifrance.gouv.fr.

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai à défaut d'une autre période fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche).

- Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.
- Les dispositions d'ordre public du code du travail relatives à la durée des congés payés ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

- les périodes de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation (y compris dans le cadre du CPF « transition professionnelle »), de même que certains congés (congé de bilan de compétences, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de formation économique, sociale et syndicale et environnementale, congé de formation des conseillers prud'hommes et temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de leurs fonctions, etc.).

- La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.
- La suspension du contrat de travail d'un salarié (en CDI, CDD, etc.) qui ne se conforme pas aux obligations liées à la détention d'un pass sanitaire ou à la vaccination contre la covid-19 ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté. Pour plus de précisions sur cette question, on pourra se reporter au « Questions/Réponses » mis en ligne [sur notre site](#).
- L'autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19 est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours). Cette disposition est d'ordre public.

- Ne peuvent pas être déduits du congé annuel les absences autorisées, les jours de maladie, de chômage, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les périodes de préavis. Ainsi, par exemple, un salarié absent 10 jours au titre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne peut voir son droit à congés réduit de 30 à 20 jours.
- Les périodes d'absence qui ne sont pas considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (par exemple, un arrêt de travail pour maladie non professionnelle) ne peuvent pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.
- Le salarié dont le licenciement a été déclaré nul et qui est réintégré dans l'entreprise peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, sauf

À noter : Depuis le 1^{er} avril 2021, en application du décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, les anciennes « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (DIRECCTE) et « directions régionales de la cohésion sociale » (DRCS) sont regroupées pour devenir les « directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités » (DREETS). [En savoir+ sur la mise en place des DREETS](#)

À quel moment prendre les congés payés ?

Principes d'ordre public

Les congés peuvent être pris dès l'embauche. Cette disposition s'applique toutefois sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions mentionnées ci-dessous.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Congé simultané

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public : à ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.

Fixation de la période des congés et de l'ordre de départs

Sous réserve des dispositions d'ordre public visées ci-dessus, sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

- la période de prise des congés,
- l'ordre des départs pendant cette période,
- et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, la période de prise des congés et l'ordre des départs sont définis par l'employeur, après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE). L'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartient d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à [l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008](#))

Critères de fixation de l'ordre des départs en congé

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne

- étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu,
 - lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié (l'accord n'est pas requis lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement). Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public. Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés ainsi fixées selon les modalités mentionnées ci-dessous.

Détermination, par convention ou accord, des règles de fractionnement et de report

La période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du 12^e jour sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (en l'absence d'accord, voir ci-après).

Par ailleurs, si en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année (par exemple dans le cadre d'un accord d'annualisation du temps de travail), une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'[article L. 3141-24 du code du travail](#),
- les cas précis et exceptionnels de report,
- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur,
- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels. De déclenchement des heures supplémentaires, du nombre de jours travaillés des salariés au forfait jour, et de définition des travailleurs à temps partiel.

Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Autres possibilités de report

Indépendamment des dispositions mentionnées ci-dessus permettant un report des congés payés, un report est également possible dans le cadre du [congé pour création d'entreprise](#) ») et du [congé sabbatique](#). Le congé annuel peut également être affecté au [compte épargne-temps](#), pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Sur la situation en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, voir précisions ci-dessous.

Dispositions applicables à défaut d'accord (dispositions « supplétives »)

- Il peut être dérogé aux dispositions supplétives mentionnées ci-dessus après accord individuel du salarié. L'employeur peut ainsi, par exemple, autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du salarié aux jours de congé supplémentaires.
- Comme cela a été précisé par une réponse ministérielle (JOAN du 19/10/2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. « Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-19 du code du travail. » (désormais, L. 3141-23).

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Indépendamment des dispositions applicables en cas de fractionnement des congés (voir ci-dessus), le salarié peut bénéficier de congés supplémentaires dans certaines situations particulières.

Jeunes salariés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Étudiants salariés

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé annuel de droit commun et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans mentionné ci-dessus.

Salariés ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail, soit 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (période fixée par convention ou accord ou, à défaut, période du 1er juin au 31 mai). Pour la détermination de cette rémunération brute, il est tenu compte des éléments mentionnés à l'article L. 3141-24 du code du travail.
Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires (par exemple, certaines primes) et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. La valeur de ces avantages ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

Lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée, les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

Situations particulières

- En cas de rupture du contrat (y compris en cas de licenciement pour faute lourde), les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice, calculée selon les mêmes modalités qu'une indemnité de congés (voir ci-dessus). Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; l'indemnité est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.
- Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, ...). Toutefois, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 22 septembre 2021 auquel on se reportera, « il appartient à l'employeur relevant d'une caisse de congés payés [...] de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de bénéficier effectivement de son droit à congé auprès de la caisse de congés payés, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Seule l'exécution de cette obligation entraîne la substitution de l'employeur par la caisse pour le paiement de l'indemnité de congés payés. »

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie (non professionnelle) n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Complétant sa jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que les congés payés non pris « doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail » ([arrêt du 16 février 2012](#))

Salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption

A leur retour de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

Dans cet article

Qui a droit aux congés payés ?

Qu'appelle-t-on période de référence ?

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

« Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?

À quel moment prendre les congés payés ?

Quelles sont les modalités de prise des congés payés ?

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Lire en complément

- Le compte épargne temps
- Le bulletin de paie
- Le congé ou le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise
- Le congé sabbatique
- Les congés et absences pour enfant malade

Qui contacter ?

- Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DEETS) de votre territoire.

Textes de référence

Droit au congé : articles L. 3141-1 à L. 3141-2, et D. 3141-1 à D. 3141-2 du code du travail

Durée du congé :

- Ordre public : articles L. 3141-3 à L. 3141-9 et D. 3141-3
- Champ de la négociation collective : article L. 3141-10
- Dispositions supplétives : article L. 3141-11 et R3141-4

Prise des congés :

- Période de congés et ordre des départs.
- Ordre public : articles L. 3141-12 à L. 3141-14, et D. 3141-5 à D. 3141-6
- Champ de la négociation collective : article L. 3141-15
- Dispositions supplétives : article L. 3141-16
- Règles de fractionnement et de report.
- Ordre public (Articles L. 3141-17 à L. 3141-20)
- Champ de la négociation collective (Articles L. 3141-21 à L. 3141-22)
- Dispositions supplétives (Article L. 3141-23)

Indemnité de congés :

- Ordre public. (Articles L. 3141-24 à L. 3141-31) et D. 3141-7 à D. 3141-8
- Caisses de congés payés : articles L. 3141-32 à L. 3141-33 et D. 3141-9 à D. 3141-37
- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 24)
- Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant

