Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Les congés payés

publié le : 18.09.15 – mise à jour : 13.05.16

Congés et absences | **Fiches pratiques du droit du travail**

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.

Pendant les congés :
- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,
- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.

A SAVOIR

Pendant ses congés payés, le salarié n'a pas le droit de travailler pour le compte d'un autre employeur ni d'avoir une quelconque activité rémunérée.

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié y a droit, 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.

La condition imposant aux salariés d'avoir effectué, chez le même employeur, au minimum 10 jours de travail effectif ou assimilé pour s'ouvrir droit à des congés payés a été supprimée par l'article 50 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

Les salariés intérimaires perçoivent une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (accords visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la

semaine et au plus égale à l'année) ou par les accords conclus en application de l'article L. 3122-9 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008 citée en référence (article désormais abrogé ; les accords conclus sur le fondement de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008, restent en vigueur).

Dans les professions du bâtiment et des travaux publics et les professions relevant de caisses de congés payés, la période de référence est comprise entre le 1er avril et le 31 mars.

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à 2 jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, chez le même employeur, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment :
- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du travail ;
- les périodes de congé de maternité et d'adoption ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle ;
- la « journée défense et citoyenneté » (JDC), anciennement « journée d'appel de préparation à la défense » (JAPD) ;
- les périodes de congé de formation ;
- les périodes assimilées conventionnellement à ces situations.

Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur l'objet de ces accords, voir précisions ci-dessus) sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

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).

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.

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

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :
- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable (sur les conséquences des règles de décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel, on peut contacter le service de renseignements de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE ; coordonnées ci-contre - ou se reporter à l'ouvrage « Les congés du salarié » - éd. La Documentation Française)..

A quel moment prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.

Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.

Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- la 5e semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ;
- si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement 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..

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des territoires d'Outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

Les salariés peuvent affecter à leur compte épargne-temps, dans les conditions prévues par l'accord collectif applicable dans leur entreprise, tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

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.

À quelle date prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

Cas particuliers

- Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre les congés qu'ils ont acquis sans attendre la fin de la période de référence.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance.

Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra 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).

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :
- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine doit être donnée à part) ;
- le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;
- l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

Comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 13 juin 2012 « eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ».

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

Fractionnement des congés

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) :
- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires.

Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Selon 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. »

Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5e semaine.

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. Cette disposition est issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 citée en référence, en vigueur sur ce point depuis le 8 août 2015.

Mères de famille

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge (enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours). Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

Congés conventionnels

Des conventions collectives prévoient l'attribution de congés supplémentaires liés à l'ancienneté du salarié.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel.

Deux modes de calcul sont possibles. La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1er juin-31 mai).

La rémunération brute de référence inclut le salaire de base et les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires, avantages en nature, indemnité de fin de contrat à durée déterminée…). Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

La période de congé annuel doit figurer sur le bulletin de salaire en précisant :

- les dates de congé ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

Situations particulières

- En cas de rupture du contrat, les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice dont le mode de calcul est précisé ci-dessus.
- Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, dockers).

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

Les absences pour maladie 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.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

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)

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption 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.

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 ?

A quel moment prendre les congés payés ?

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

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

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

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

Qui contacter

- Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE

Textes de référence

- Articles L. 3141-1 à L. 3141-31, D. 3141-1 à D. 3141-37 et R. 5122-11 du Code du travail
- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 (JO du 7)