

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Vérfifié le 17 avril 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le salarié a-t-il **droit** à des congés payés ? Quelle est la **durée** des congés payés ? **Quand** peut-on prendre ses congés payés ? Qui fixe la **date de départ** des congés payés ? Peut-on prendre ses congés payés **en plusieurs fois** ? Comment est-on **rémunéré** pendant ses congés payés ? Nous vous présentons les informations à connaître.

Quel salarié a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit **chaque année** à des congés payés.

Le salarié bénéficie des congés payés **quel que soit son contrat** de travail (*CDI*, *CDD* ou contrat d'intérim (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11215>)).

Le salarié bénéficie des congés payés qu'il travaille à **temps plein** ou à **temps partiel**.

Le salarié bénéficie-t-il des congés payés dès son embauche ?

Le salarié bénéficie des congés payés **dès son embauche dans l'entreprise**, quelle que soit son ancienneté, s'il obtient l'accord de son employeur.

À combien de jours de congés payés le salarié a-t-il droit ?

Qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, le salarié bénéficie de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le **même** employeur.

Cela correspond à **30 jours ouvrables (5 semaines)** pour **une année complète** de travail.

Certaines absences (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18260>) sont prises en compte pour le calcul des jours de congés.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Exemple :

Le salarié a travaillé 5 mois au cours de l'année, il bénéficie d'un congé de $2,5 \times 5 = 12,5$, arrondi à 13 jours ouvrables.

L'employeur peut calculer les jours de congés en *jours ouvrés*. Dans ce cas, ce mode de calcul doit garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux calculés en jours ouvrables.

Quelle est la période prise en compte pour déterminer le nombre de jours de congés payés du salarié ?

Pour l'acquisition des congés payés, la **période de référence** est fixée **du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**.

Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par *dispositions conventionnelles*, (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78>) *convention collective* ou *accord collectif d'entreprise*.

À noter

Certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles, par exemples). Dans ce cas, la période de référence est fixée du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

Le salarié peut-il bénéficier de jours supplémentaires de congés payés ?

Les règles varient selon la situation du salarié (âge, enfant à charge).

Salarié de plus de 21 ans et avec enfants à charge

Si le salarié a plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il peut bénéficier de **2 jours de congés payés supplémentaires** par enfant à charge (dans la limite de 30 jours ouvrables).

Exemple :

Un salarié ayant un enfant à charge et dispose de 12 jours de congé. Il peut alors prendre 14 jours de congé, soit 2 jours de congés supplémentaires.

Un enfant est considéré à charge s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- Soit il vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours
- Soit il vit au foyer et est en situation de handicap (pas de condition d'âge)

Salarié de moins de 21 ans

Si le salarié est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il a droit, s'il le demande à son employeur, à un congé de 30 jours ouvrables (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Exemple :

Si le salarié ne dispose que de 12 jours de congés payés, il peut tout de même prendre 30 jours de congés. Les jours pris au-delà de ses 12 jours de congés ne seront alors pas indemnisés.

Tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de **2 jours de congés supplémentaires** par enfant à charge. Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour.

Autre situation

Des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale.

La convention collective ou un accord collectif d'entreprise peuvent augmenter la durée des congés en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap du salarié.

À quelle période le salarié peut-il prendre ses congés payés ?

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année.

Dans tous les cas, les congés sont pris dans la période du **1^{er} mai au 31 octobre de chaque année**.

La période de prise des congés payés est fixée :

- Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

- Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) , s'il en existe un dans l'entreprise

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de la période.

Combien de jours de congés payés le salarié peut-il poser en une seule fois ?

Le salarié ne peut pas poser plus de **24 jours ouvrables** de congés consécutifs (soit **4 semaines**).

C'est ce qu'on appelle le **congé principal**.

Toutefois, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long en raison de l'une des situations suivantes :

- Soit en raison de contraintes géographiques particulières (la famille du salarié habite, par exemple, en outre-mer)
- Soit en raison de la présence au sein du foyer du salarié d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie

Qui fixe la date des départs en congés payés des salariés ?

La **date des départs** en congés est fixée :

- Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise
- Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) , s'il en existe un dans l'entreprise

Le salarié doit informer l'employeur des dates de congés qu'il vous souhaite prendre.

L'employeur peut refuser d'accorder au salarié les dates de congés souhaitées. Le salarié doit alors prendre son congé à une autre date.

À savoir

L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés en cas de fermeture temporaire de l'entreprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1016>) .

L'employeur doit communiquer à chaque salarié la date des départs en congés fixée.

La date des départs est communiquée à chaque salarié, par tout moyen, au moins **1 mois** à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié après les lui avoir accordées.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (entreprise devant faire face à une commande exceptionnelle, remplacement d'un salarié décédé, etc.), l'employeur peut alors reporter les congés du salarié.

L'employeur doit avertir le salarié au moins **1 mois** avant le report.

Qui fixe l'ordre des départs en congés payés des salariés ?

L'employeur fixe l'**ordre des départs** en congés des salariés.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des **critères** suivants (sauf si d'autres critères sont fixés par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise) :

- Situation de famille des bénéficiaires (présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, etc.)

- Durée de service chez l'employeur
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs

L'ordre des départs en congés est **communiqué** à chaque salarié, par tout moyen, **au moins 1 mois à l'avance**, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

À noter

Les salariés **mariés** ou **liés par un Pacs** travaillant dans la **même entreprise** ont droit à un congé **simultané**.

Le salarié peut-il prendre ses jours de congés payés de manière fractionnée ?

Oui, le *congé principal* (soit **4 semaines consécutives** maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours).

Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

Vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires dits **jours de fractionnement**, sous conditions :

Période du 1er mai au 31 octobre

Le salarié doit prendre un congé d'au moins **12 jours ouvrables** (soit **2 semaines**) sur la période allant du 1^{er} mai de l'année au 31 octobre de l'année en cours.

Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le **1^{er} mai au 31 octobre de chaque année**

Période du 1er novembre au 30 avril

Si le salarié ne prend pas la **totalité** de son *congé principal* de **4 semaines** durant la période de prise légale (du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours), il peut alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **1 jour ouvrable** (si le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre)
- **2 jours ouvrables** (si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre)

La convention collective ou un accord collectif d'entreprise fixe les règles d'application des jours de fractionnement.

Le salarié peut-il travailler pendant ses jours de congés payés ?

Non, le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés.

Mais il y a une exception : le salarié peut être embauché par contrat de vendanges pendant ses congés payés.

Le salarié est-il rémunéré pendant ses jours de congés payés ?

Non, pendant ses congés, le salarié n'est pas rémunéré. Toutefois, vous il perçoit une indemnité de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>) .

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés (salaire de base, prime d'ancienneté, prime d'assiduité, etc.).

Qui peut m'aider ?

Vous avez une question ? Vous souhaitez être accompagné(e) dans vos démarches ?

Trouver un interlocuteur

Renseignement administratif par téléphone - Allo Service Public

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez contacter Allô Service Public.

Coût : service gratuit

Les informateurs qui vous répondent appartiennent au ministère chargé du travail.

Attention : le service n'a pas accès aux dossiers personnels des usagers et ne peut donc pas renseigner sur leur état d'avancement.

Il **ne répond pas** aux questions portant sur l'indemnisation du chômage et les démarches auprès de **France Travail** (anciennement Pôle emploi), les **fonctionnaires** ou **contractuels** de la **fonction publique**, le montant ou le versement des **cotisations** sociales, salariales ou patronales.

Le service est accessible aux horaires suivants :

- **Lundi** : de 08h30 à 17h30
- **Mardi** : de 08h30 à 12h15
- **Mercredi** : de 08h30 à 12h15
- **Jedi** : de 08h30 à 17h30
- **Vendredi** : de 13h00 à 16h15

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3141-1 à L3141-2 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189647)

Droit au congé

Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033020810/>)

Durée du congé (ordre public)

Code du travail : article L3141-10 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008382/>)

Durée du congé (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3141-11 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008396/>)

Durée du congé (dispositions supplétives)

Code du travail : articles L3141-12 à L3141-14 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008413/>)

Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)

Code du travail : article L3141-15 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008455/>)

Période de prise des congés et ordre des départs (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3141-16 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008473>)

Période de prise des congés et ordre des départs (dispositions supplétives)

Code du travail : articles L3141-17 à L3141-20 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008490>)

Fractionnement des congés (ordre public)

Code du travail : article L3141-21 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020724)

Fractionnement des congés (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3141-23 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033008561>)

Fractionnement des congés (dispositions supplétives)

Code du travail : article L3164-9 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189657/>)

Salariés de moins de 21 ans (congés annuels)

Code rural et de la pêche maritime : articles L718-4 à L718-

6 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006183039/#LEGISCTA000006183039)

Contrats vendanges

Code du travail : articles D3141-1 et D3141-2 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033510075>)

Situation du salarié pendant le congé (ordre public)

Code du travail : article D3141-3 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033510119)

Durée du congé (ordre public)

Code du travail : article R3141-4 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033453098>)

Durée du congé (dispositions supplétives)

Code du travail : articles D3141-5 et D3141-

6 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033510137)

Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)

Services en ligne et formulaires

Réclamer ses congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58646>)

Modèle de document

Questions ? Réponses !

Comment est calculée l'indemnité de congés payés du salarié ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>)

Fermeture de l'entreprise pour congés annuels : le salarié est-il indemnisé ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1016>)

Un salarié peut-il reporter ses jours de congés non pris sur l'année suivante ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12410>)

Un employeur peut-il refuser des congés demandés par le salarié ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12803>)

L'absence du salarié est-elle prise en compte pour le calcul de ses congés ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18260>)

Comment bénéficier du billet de congé annuel de la SNCF à tarif réduit ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2328>)

Le salarié peut-il prendre des congés payés pendant son préavis ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2930>)

Avez-vous le droit à des congés payés pendant votre CDD ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2931>)

Jour férié pendant les congés d'un salarié : quelles sont les règles ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F682>)

Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36444>)

Actualités

La Cour de cassation ouvre la porte à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16756>).

Publié le 20 septembre 2023

Voir toutes les actualités (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites>)