
Congés payés : comment sont-ils calculés ?

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Ouverture du droit à congés payés	p. 5
1 À combien de jours de congés payés ai-je droit ?	p. 6
2 Tous les salariés ont-ils droit à des congés payés ?	p. 7
3 Combien de jours dois-je avoir travaillé pour pouvoir bénéficier des congés payés ?	p. 8
4 Dans quels cas puis-je bénéficier de congés supplémentaires ?	p. 9
5 A temps partiel, ai-je droit aux congés payés dans les mêmes conditions qu'un salarié à te ...	p. 10
6 Qu'est-ce que le fractionnement des congés payés ?	p. 11
7 Quelle est la période de référence pour l'acquisition des congés payés ?	p. 12
II. Incidence de certains évènements sur l'acquisition des congés payés	p. 13
8 Puis-je bénéficier des congés payés au retour de mon congé maternité ou d'adoption ?	p. 14
9 Puis-je bénéficier des congés payés si mon contrat de travail est rompu pendant ma période ..	p. 15
10 Quelles sont les périodes d'absence assimilées à du travail effectif ?	p. 16
11 Quelle est l'incidence des jours fériés sur la prise de congés payés ?	p. 17
12 J'ai eu des arrêts de travail consécutifs. Mon employeur peut-il réduire mes droits à congé ..	p. 18
13 La période d'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul des congés payés ?	p. 19
14 Lorsque je suis en congé parental d'éducation, est-ce que j'acquies des congés payés ? ...	p. 20
15 Ai-je droit à des jours de congés légaux supplémentaires en raison de ma situation partic ...	p. 21
16 Mon contrat de travail a été transféré à un autre employeur, est-ce que je perds mes congé ..	p. 22
17 En arrêt de travail pendant 12 mois, à mon retour dans l'entreprise, ai-je droit à des congé ..	p. 23
18 J'ai des enfants à charge, puis-je bénéficier de jours de congés supplémentaires ?	p. 24
19 Je suis âgé de moins de 21 ans, puis-je prétendre à des jours de congés supplémentaires .	p. 25
20 A quoi correspond la notion de travail effectif pour le calcul des congés payés ?	p. 26
21 Le salarié doit-il remplir une condition d'ancienneté minimale pour avoir droit aux congés ...	p. 27
22 De combien de jours de congés payés un salarié bénéficie-t-il chaque mois ?	p. 28
23 Comment décompter un mois de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés ?	p. 29
24 Quelles sont les absences non prises en compte pour le calcul des congés payés ?	p. 30
25 Quelle est la période légale d'acquisition des congés payés ?	p. 31
III. L'ordre des départs en congés	p. 32

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Ouverture du droit à congés payés

La loi octroie 5 semaines de congés payés à tous les salariés (1).

Chaque année, tout salarié a droit à des congés payés par l'employeur (2), et ce, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, intérim), ou son temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Ce droit aux congés payés est un principe d'ordre public : le salarié et l'employeur ne peuvent y renoncer.

Il est ouvert dès que le salarié est embauché dans l'entreprise, plus aucune condition d'ancienneté n'étant requise. Le calcul des droits à congés payés se fait donc dès le premier jour de travail.

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Article L3141-1 du Code du travail

1 À combien de jours de congés payés ai-je droit ?

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés par l'employeur, et ce, qu'il soit en CDI, CDD, à temps complet ou à temps partiel (1).

Le premier jour de travail effectif ouvre le droit aux congés payés ; En effet, depuis le 1er juin 2012, la condition de 10 jours minimum de travail (2) pour ouvrir le droit aux congés payés est supprimée (3).

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur (4) dans la limite de 30 jours ouvrables par année complète. Pour la détermination du congé, un mois de travail effectif correspond à 4 semaines ou 24 jours de travail (5).

Si le nombre de jours de congé calculé selon les modalités légales n'est pas un nombre entier, alors la durée doit être portée au nombre entier supérieur (6).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap du salarié (7). Dans ce cas, les modalités de ce congé sont déterminées par l'accord ou la convention le prévoyant.

D'une manière générale, une convention ou un accord collectif de travail, un contrat de travail ou encore un usage, peut prévoir des congés payés d'une durée plus longue (8).

Le salarié à temps partiel dispose d'un droit à congés payés identique au salarié qui travaille à temps complet (9).

En effet, contrairement à une idée reçue, le nombre de jours de congés auquel a droit un salarié à temps partiel ne doit pas être réduit proportionnellement à son horaire de travail.

(1) Article L3141-1 du Code du travail

(2) Ancien article L3141-3 du Code du travail en vigueur avant le 24 mars 2012

(3) Article 50 de la Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

(4) Article L3141-3 du Code du travail

(5) Article L3141-4 du Code du travail

(6) Article L3141-7 du Code du travail

(7) Article L3141-10 du Code du travail

(8) Article L3141-9 du Code du travail

(9) Cass. Soc. 22 février 2000, n°97-43515 et Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-43126

2 Tous les salariés ont-ils droit à des congés payés ?

Chaque salarié a droit à un congé annuel payé par l'employeur (1).

Il s'agit d'un droit pour tous les salariés, en France et dans les départements et collectivités d'outre-mer, quelles que soient leur nationalité, la durée (temps complet, temps partiel (2)) ou le type de leur contrat de travail (CDD, CDI, apprentissage, intérim ?).

Ce droit bénéficie également aux cadres dirigeants, et aux salariés des établissements publics et commerciaux, pour autant qu'ils soient liés avec l'entreprise par un contrat de travail.

Les fonctionnaires ne bénéficient pas du régime des congés payés prévu par le Code du travail (qui s'applique aux seuls salariés de droit privé), mais d'un régime spécifique.

En outre, pour certains salariés, le congé annuel leur est dû selon des modalités particulières, comme c'est le cas pour les concierges d'immeuble, les employés de maison ou encore les VRP.

Les entreprises appartenant à certains secteurs d'activité spécifique, où le travail est discontinu, bénéficient des dispositions sur les congés payés, en suivant une procédure particulière. En effet, ces entreprises sont affiliées à des caisses spécifiques de congés payés (3).

Ces caisses assurent le paiement des jours de congés acquis par les travailleurs en contrepartie d'une cotisation versée par les employeurs.

Cette affiliation permet aux salariés changeant régulièrement d'employeur ou qui sont soumis à un travail saisonnier ou intermittent, de cumuler des congés payés sans que la rupture de leur contrat n'entraîne la perte de ces congés. Les secteurs d'activité principalement concernés

sont le bâtiment et les travaux publics, la manutention des ports et des dockers, les transports, le spectacle, les activités cinématographiques et vidéo, les activités de radio et de télévision et les activités d'édition d'enregistrements sonores.

(1) Article L3141-1 du Code du travail

(2) Article L3123-5 du Code du travail

(3) Article L3141-32 du Code du travail

3 Combien de jours dois-je avoir travaillé pour pouvoir bénéficier des congés payés ?

Chaque année, le salarié a droit à des congés payés par son employeur, qu'il acquiert tout au long de l'année, à raison de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif (1) dans la limite de 30 jours ouvrables par an (soit 5 semaines). Cela représente l'équivalent de 25 jours ouvrés lorsque le salarié travaille 5 jours dans la semaine. Cette durée est acquise lorsque le salarié a travaillé durant la totalité de la période de référence.

Pour la détermination du congé, un mois de travail effectif correspond à 4 semaines ou 24 jours de travail (2).

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (3).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap (4).

D'une manière générale, une convention ou un accord collectif de travail, un contrat de travail ou encore un usage, peut prévoir des congés payés d'une plus longue durée (5).

Le salarié à temps partiel dispose d'un droit aux congés payés identique au salarié qui travaille à temps complet (6).

Il n'existe aucune condition d'ancienneté minimale pour bénéficier du droit à congés. En effet, la condition d'ancienneté de 10 jours qui existait auparavant (7) a été supprimée depuis le 1er juin 2012 (8).

Par conséquent, dès le premier jour d'embauche, le salarié acquiert des congés payés.

La loi Travail de 2016 dite "Loi El Khomri" a prévu la possibilité pour un salarié de prendre les congés payés qu'il a acquis dès l'embauche (9). L'idée est de permettre à un salarié nouvellement embauché qui vient d'acquérir quelques jours de congés de pouvoir les poser sans attendre la nouvelle période de référence.

Avant cette loi, le salarié nouvellement embauché devait attendre l'année N+1 pour prendre les congés payés acquis pendant l'année N. Cela impliquait que tout nouveau salarié ne pouvait prendre de congés payés pendant le délai de 1 an dans sa nouvelle entreprise.

Désormais, il est possible de demander à son employeur la prise des jours de congés payés acquis de l'année N (10).

Attention : des conditions d'application encadrent cette prise de congés particulière.

Il convient de préciser que cette prise de congés payés dès l'embauche n'est possible que pour des congés payés déjà acquis. De plus, la règle de l'arrondi supérieur lorsque le nombre de jours payés acquis n'est pas entier (11) n'a pas vocation à s'appliquer car elle ne joue qu'en fin de période d'acquisition des congés.

Il faut également veiller à ce que la période de référence de la prise de congés ne soit pas celle de l'année N-1, auquel cas la prise de congés payés dès l'embauche ne sera pas possible. Il faudra alors attendre le passage à la période de référence N. La période de référence légale court du 1er juin de l'année au 31 mai de l'année N+1, même si certaines entreprises peuvent appliquer une période de référence différente (12).

Enfin, la prise de congés payés restera toujours soumise au pouvoir de direction de l'employeur, en sachant qu'il devra être en mesure de justifier un refus.

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Article L3141-4 du Code du travail

(3) Article L3141-7 du Code du travail

(4) Article L3141-10 du Code du travail

(5) Article L3141-9 du Code du travail

(6) Cass. Soc. 22 février 2000, n°97-43515 et Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-43126

(7) Ancien article L3121-3 du Code du travail en vigueur avant le 24 mars 2012

(8) Article 50 de la Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

(9) Article 8 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

(10) Article L3141-12 du Code du travail

(11) Article L3141-7 du Code du travail ; Cass. Soc. 15 mai 2014 n°12-27319

(12) Articles L3141-10 et R3141-4 du Code du travail

4 Dans quels cas puis-je bénéficier de congés supplémentaires ?

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu. Mais, lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (1).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe 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 12ème jour (2).

A défaut d'accord, la loi fixe le nombre de jours de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit (3). Le fractionnement des congés au-delà du 12ème jour permet alors aux salariés de bénéficier de :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 seul jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre 3 et 5 jours.

La loi octroie des jours de repos supplémentaires (4) :

- aux salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours). De plus, s'ils le demandent, ils peuvent bénéficier, quelle que soit leur ancienneté, d'un congé de 30 jours ouvrables par an. Toutefois, le congé n'est rémunéré que dans la limite des jours de congés réellement acquis. Par exemple, si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 2 mois, il ne sera pas rémunéré plus de 5 jours ouvrables, mais il pourra prendre 25 jours ouvrables de congés en plus sans être payé par l'employeur (5) ;
- aux salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congés annuels puisse excéder la durée maximale du congé annuel (30 jours ouvrables par an).

(1) Article L3141-19 du Code du travail

(2) Article L3141-21 du Code du travail

(3) Article L3141-23 du Code du travail

(4) Article L3141-8 du Code du travail

(5) Article L3164-9 du Code du travail

5 A temps partiel, ai-je droit aux congés payés dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein ?

Le salarié à temps partiel dispose d'un droit aux congés payés identique au salarié qui travaille à temps complet (1). En effet, contrairement à une idée reçue, le nombre de jours de congés auxquels ont droit les salariés à temps partiel ne doit pas être réduit proportionnellement à son horaire de travail.

Les juges estiment, par application du Code du travail, que tout salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (2) et que le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein.

Le décompte de l'acquisition des congés payés est donc identique pour tous les salariés. Dès lors qu'un salarié a travaillé effectivement un mois, quatre semaines ou 24 jours, il a droit à deux jours et demi ouvrables de congés payés.

(1) Article L3123-5 du Code du travail ; Cass. Soc. 22 février 2000, n°97-43515 ; Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-43126

(2) Article L3141-3 du Code du travail

6 Qu'est-ce que le fractionnement des congés payés ?

Les 5 semaines de vacances auxquelles le salarié a droit sont divisées en 2 :

- un congé principal (constitué des 4 premières semaines de congés)
- et le reste du congé, constitué par la 5e semaine.

Lorsque le salarié fractionne son congé principal (1), il peut prétendre à des jours de repos supplémentaires, lorsqu'une partie de ce congé est prise en dehors de la période légale de prise des congés.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe 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 12ème jour (2).

A défaut d'accord, la loi fixe le nombre de jours de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit. Les jours restant dus peuvent alors être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année (3).

Dans ce cas, les jours de congés sont attribués comme suit (4):

- 2 jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours de repos pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- et 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Ces jours supplémentaires viennent s'ajouter aux 30 jours ouvrables que le salarié acquiert lorsqu'il a travaillé durant la totalité de la période de référence (soit 12 mois).

A noter que l'employeur peut autoriser la prise de congés payés en dehors de la période légale, à condition que le salarié renonce à ses jours de congés supplémentaires. Le salarié peut, sur demande de l'employeur décider de renoncer à ses jours de fractionnement. Dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve que le salarié a choisi d'y renoncer. En effet, ce refus ne se présume pas, et l'employeur devra disposer d'un écrit qui le prouve (5).

(1) Article L3141-19 du Code du travail

(2) Article L3141-21 du Code du travail

(3) Article L3141-20 du Code du travail

(4) Article L3141-23 du Code du travail

(5) Cass. Soc. 10 juillet 1986, n°83-45402 ; Cass. Soc. 13 janvier 2016, n°14-13015

7 Quelle est la période de référence pour l'acquisition des congés payés ?

La période de référence pour l'acquisition des congés payés correspond à la période pendant laquelle le salarié doit avoir travaillé pour avoir droit aux congés payés. Cette période ne coïncide pas forcément avec l'année civile.

Le début de la période de référence peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (1), sauf exceptions (2).

Par exemple, l'accord peut fixer la période de référence du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ou du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

À défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit aux congés est fixé au 1er juin de chaque année (3). Ainsi, à défaut d'accord, pour les congés payés 2020, la période d'acquisition est celle du 1er juin 2019 au 31 mai 2020.

Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congés (2), le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril. Il s'agit notamment des entreprises du secteur du BTP.

(1) Article L3141-10 du Code du travail

(2) Article L3141-32 du Code du travail

(3) Articles L3141-11 et R3141-4 du Code du travail

II. Incidence de certains évènements sur l'acquisition des congés payés

Par principe, le salarié ne peut acquérir de droits à congés payés que pour les périodes où il a effectivement travaillé.

En effet, la durée du congé s'apprécie en fonction du nombre de mois de travail effectif accomplis par le salarié.

Toutefois, il existe certaines exceptions. Certains événements sont pris en compte dans le calcul des droits à congés payés, même si le salarié n'a pas travaillé. C'est le cas par exemple des congés de maternité ou d'adoption (1).

(1) Article L3141-5 du Code du travail

8 Puis-je bénéficier des congés payés au retour de mon congé maternité ou d'adoption ?

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés par l'employeur dans les conditions fixées par le Code du travail (1).

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la période de référence, ont droit à leurs congés payés annuels (2).

Pendant la durée de leur congé maternité ou d'adoption, les salarié(e)s continuent d'acquérir des congés payés. En effet, les périodes d'absence sont assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif pour l'acquisition du droit aux congés payés (3).

Si le congé maternité ou d'adoption coïncide avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, les salariés pourront quand même prendre leurs congés payés dès leur retour dans l'entreprise, même si la période en question a expiré (4). En effet, l'employeur doit dans ce cas veiller à ce que le salarié puisse bénéficier de ses congés payés à son retour.

Il est important de préciser que lorsque le salarié prend ses congés payés à la suite de son congé maternité, la protection contre le licenciement dont il bénéficie normalement pendant 4 semaines à l'issue de son congé maternité, est suspendue pendant ses vacances. Le point de départ de cette protection est ainsi repoussé à la date de reprise effective du travail par le salarié (5).

(1) Article L3141-1 du Code du travail

(2) Article L3141-2 du Code du travail

(3) Article L3141-5 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 2 juin 2004, n°02-42405

(5) Cass. Soc. 30 avril 2014, n°13-12321 ; Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-15943

9 Puis-je bénéficier des congés payés si mon contrat de travail est rompu pendant ma période d'essai ?

Il n'existe aucune condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier des congés payés. Ainsi, comme pour toute autre période de travail, la période d'essai ouvre droit aux congés payés (la condition d'ancienneté de 10 jours (1) ayant été supprimée depuis le 1^{er} juin 2012 (2)).

Par conséquent, dès que le salarié est embauché, il acquiert des droits aux congés à raison de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur (3).

Dès lors, même si le contrat de travail est rompu au cours de la période d'essai, le salarié a droit à ses jours de vacances.

Bien souvent, le salarié n'aura pas eu le temps de prendre ses jours de repos. Par conséquent il perçoit une indemnité de congés payés, déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour la rémunération des congés (4).

(1) Ancien article L3141-3 du Code du travail en vigueur avant le 24 mars 2012

(2) Article 50 de la Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

(3) Article L3141-3 du Code du travail

(4) Articles L3141-24 et L3141-28 du Code du travail

10 Quelles sont les périodes d'absence assimilées à du travail effectif ?

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif auprès du même employeur (1) dans la limite de 30 jours ouvrables par an. Pour la détermination du congé, un mois de travail effectif correspond à 4 semaines ou 24 jours de travail (2).

En principe, les périodes pendant lesquelles le salarié ne travaille pas ne permettent pas d'acquérir des droits aux congés payés.

Toutefois, certaines périodes sont assimilées à du travail effectif. C'est le cas notamment (3) :

- des périodes de congés payés ;
- des périodes de congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- des contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- des congés légaux pour événements familiaux ;
- des congés de formation tels que le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), le projet de transition professionnelle (qui a remplacé le congé individuel de formation - CIF - depuis le 1er janvier 2019) ou le congé de bilan de compétence ;
- des jours de repos accordés au titre d'un aménagement du temps de travail ;
- des périodes d'arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an). Par conséquent, les périodes de maladie non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ;
- des périodes de préavis dispensée par l'employeur ;
- des périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national.

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Article L3141-4 du Code du travail

(3) Article L3141-5 du Code du travail

11 Quelle est l'incidence des jours fériés sur la prise de congés payés ?

Tout dépend si le décompte des congés se fait en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Si le décompte se fait en jours ouvrables, le jour férié a une incidence sur le décompte des congés payés :

- s'il tombe un jour habituellement chômé dans l'entreprise ;
- et s'il tombe un jour ouvrable, même non travaillé.

Dans ce cas, le jour férié n'est pas pris en compte dans le nombre de jour de congés payés à poser.

Concrètement :

Un salarié est en congés payés du 25 décembre 2019 au 31 décembre 2019 et le 25 décembre est habituellement chômé dans l'entreprise. Le 25 décembre 2019 étant un lundi (jour habituellement travaillé dans l'entreprise), il n'est pas pris en compte et le salarié doit poser 5 jours de congés payés.

Par contre, si le jour est habituellement chômé mais qu'il tombe en dehors d'un jour ouvrable, il n'y a aucune incidence dans le décompte et le salarié devra poser 5 jours ouvrables.

Cependant, si le décompte des jours de congés payés se fait en jours ouvrés, le jour férié a une incidence sur le décompte des congés s'il est habituellement chômé et qu'il tombe un jour ouvré. Dans ce cas, le jour férié n'est pas comptabilisé dans le nombre de jours de congés payés à poser.

Concrètement :

Un salarié est en congé la semaine du 25 décembre 2019 au 31 décembre 2019 et le 25 décembre est habituellement chômé dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un lundi en 2019 (jour ouvré dans l'entreprise), il n'est pas comptabilisé et le salarié doit poser 4 jours de congés.

Si le 25 décembre habituellement chômé tombe un jour non ouvré, il n'y a aucune incidence dans le décompte. Le salarié devra poser 5 jours congés payés.

12 J'ai eu des arrêts de travail consécutifs. Mon employeur peut-il réduire mes droits à congés payés proportionnellement à mes absences ?

Le droit à congés payés repose sur la notion de travail effectif (1). Cette notion exclut les périodes où l'exécution du contrat de travail a été suspendue (exemple : arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel). Cela signifie qu'en principe, les périodes où le salarié est absent ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit à congés.

Cependant, la loi assimile certaines périodes d'absence à des périodes de travail effectif. C'est le cas notamment (2) :

- des périodes de congés payés ;
- des périodes de congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- des contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- des congés légaux pour événements familiaux ;
- des congés de formation tels que le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), le projet de transition professionnelle (a remplacé le CIF) ou le congé de bilan de compétence ;
- des jours de repos accordés au titre d'un aménagement du temps de travail ;
- des arrêts pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an. A contrario, les périodes de maladie non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ;
- des période de préavis dispensée par l'employeur ;
- des périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national.

Par exemple, le salarié présent dans l'entreprise pendant toute la période de référence qui a connu 2 mois d'arrêt maladie a droit à 25 jours ouvrables de congés et non pas 30.

A contrario, le salarié présent dans l'entreprise pendant toute la durée de référence qui a connu 2 mois d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail a droit à la totalité de son congé soit 30 jours ouvrables.

A noter : Depuis le 1er janvier 2019 le CIF a été remplacé par le projet de transition professionnelle (PTP) (3).

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Article L3141-5 du Code du travail

(3) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

13 La période d'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul des congés payés ?

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (1).

Cependant, le salarié placé en situation d'activité partielle (anciennement chômage partiel) continue d'acquérir des droits aux congés payés (2).

En effet, les heures chômées au cours des périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits à congés payés et ce, peu importe qu'elles ouvrent droit ou non pour le salarié au versement de l'allocation d'activité partielle,.

Il s'agit donc d'une exception au principe selon lequel seules les périodes effectivement travaillées permettent d'acquérir des congés payés (3).

(1) Article L5122-1 du Code du travail

(2) Article R5122-11 du Code du travail

(3) Article L3141-3 du Code du travail

14 Lorsque je suis en congé parental d'éducation, est-ce que j'acquiers des congés payés ?

En principe, seules les périodes effectivement travaillées par le salarié ouvrent droit à l'acquisition de congés payés.

Cependant, il existe certaines exceptions. C'est par exemple le cas des périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption (1).

A contrario, ce n'est pas le cas du congé parental d'éducation, qui n'est pas assimilé à du travail effectif.

A noter que le salarié qui a simplement réduit sa durée du travail pour élever ses enfants et qui continue à travailler, bénéficie du droit aux congés payés.

(1) Article L3141-5 du Code du travail

15 Ai-je droit à des jours de congés légaux supplémentaires en raison de ma situation particulière ?

La loi octroie au salarié 30 jours ouvrables de congés payés par an, lorsqu'il a travaillé durant la totalité de la période de référence pour l'acquisition des congés payés.

A titre d'exemple, le salarié qui n'a travaillé que la moitié de la période de référence (6 mois), ne peut prendre que 15 jours ouvrables de congés.

Toutefois, dans certains cas, le législateur attribue des jours de congés supplémentaires aux salariés qui n'ont pas acquis la totalité de leurs jours de vacances, en raison de leur situation particulière. Des jours supplémentaires sont ainsi accordés (1) :

- aux salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours). S'ils le demandent, ils peuvent bénéficier, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un congé de 30 jours ouvrables par an (2). Toutefois, le congé n'est rémunéré que dans la limite des jours de congés réellement acquis. Par exemple, si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 2 mois, il ne sera pas rémunéré plus de 5 jours ouvrables, mais il pourra prendre 25 jours ouvrables de congés en plus sans être payé par l'employeur ;
- aux salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congés annuels puisse excéder la durée maximale du congé annuel (30 jours ouvrables par an).

L'enfant à charge est celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (3) et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

(1) Article L3141-8 du Code du travail

(2) Article L3164-9 du Code du travail

(3) Article L3141-8 alinéa 3 du Code du travail

16 Mon contrat de travail a été transféré à un autre employeur, est-ce que je perds mes congés payés ?

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est transféré auprès d'un nouvel employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds ou encore mise en société (1), le droit à congé est maintenu.

Par conséquent, le salarié conserve l'intégralité des droits aux congés qu'il a acquis chez son ancien employeur, et continue d'en acquérir chez le repreneur.

Le nouvel employeur est redevable de la totalité de l'indemnité de congés payés, y compris celle qui a été calculée sur le temps de travail effectué chez l'ancien employeur (2).

(1) Article L1224-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 22 juillet 1985, n°84-13261

17 En arrêt de travail pendant 12 mois, à mon retour dans l'entreprise, ai-je droit à des congés ?

Le droit aux congés payés repose sur la notion de travail effectif (1). Cette notion exclut les périodes où l'exécution du contrat de travail a été suspendue. Cela signifie que les périodes où le salarié est absent ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit à congé.

Toutefois, certaines périodes d'absence peuvent être assimilées à du temps de travail effectif.

C'est le cas de la période de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an (2).

Le salarié qui a connu un arrêt de travail d'une année pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle a donc acquis autant de jours de congés que s'il avait travaillé. A son retour dans l'entreprise, il peut demander à prendre des jours de vacances.

A contrario, les périodes de maladie non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif (3). Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle n'acquiert donc aucun droit à congés durant son absence.

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Article L3141-5 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-22285

18 J'ai des enfants à charge, puis-je bénéficier de jours de congés supplémentaires ?

La loi octroie des jours de repos supplémentaires aux femmes salariées ayant des enfants à charge selon les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : elle bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé n'excède pas 6 jours) ;
- être âgé de plus de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente : elle bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

L'enfant à charge est celui 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.

(1) Article L3141-8 du Code du travail

19 Je suis âgé de moins de 21 ans, puis-je prétendre à des jours de congés supplémentaires ?

La loi octroie des jours de repos supplémentaires aux salariés de moins de 21 ans, sous certaines conditions.

En effet, les salariés ayant moins de 21 ans (au 30 avril de l'année précédente), s'ils le demandent, peuvent bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables par an (1).

Toutefois, le congé n'est rémunéré que dans la limite des jours de congés réellement acquis.

Par exemple, si le salarié est présent dans l'entreprise depuis 2 mois, il ne sera pas rémunéré plus de 5 jours ouvrables, mais il pourra prendre 25 jours ouvrables de congés en plus sans être payé par l'employeur.

(1) Article L3164-9 du Code du travail

20 A quoi correspond la notion de travail effectif pour le calcul des congés payés ?

La durée du congé s'apprécie en fonction du nombre de mois de travail effectif accomplis par le salarié.

On entend par travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (1). Les périodes pendant lesquelles le salarié ne travaille pas ne permettent en principe pas d'acquérir des droits à congés payés.

Toutefois, certaines périodes sont assimilées à du travail effectif. C'est le cas (2) :

- des périodes de congés payés ;
- des périodes de congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption (3) ;
- des contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- des congés légaux pour événements familiaux ;
- des congés de formation tels que le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), le projet de transition professionnelle (remplace le CIF) ou le congé de bilan de compétence ;
- des jours de repos accordés au titre d'un aménagement du temps de travail ;
- d'un arrêt pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an). Par conséquent, les périodes de maladie non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (4) ;
- des périodes de préavis dispensées par l'employeur ;
- des périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national.

Par exemple, le salarié qui a été présent dans l'entreprise pendant toute la période de référence, mais qui a connu 2 mois d'arrêt maladie a droit à 25 jours ouvrables de congés et non pas 30.

A contrario, le salarié qui a été présent dans l'entreprise pendant toute la durée de référence, mais qui a connu 2 mois d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail a droit à la totalité de son congé soit 30 jours ouvrables.

A noter : Depuis le 1er janvier 2019 le CIF a été remplacé par le projet de transition professionnelle (PTP) (5).

Ne sont pas assimilés à du travail effectif :

- certains types de congés familiaux : congé parental d'éducation, congé légal pour enfant malade, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale ;
- les arrêts pour cause de maladie non professionnelle, les cures thermale ;
- les congés de reclassement, sabbatique ou pour création d'entreprise ;

Si le nombre de jours de congé, calculé selon les modalités légales, n'est pas un nombre entier, alors la durée doit être portée au nombre entier supérieur (6).

(1) Article L3121-1 du Code du travail

(2) Article L3141-5 du Code du travail

(3) Article L3141-2 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-22285

(5) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(6) Article L3141-7 du Code du travail

21 Le salarié doit-il remplir une condition d'ancienneté minimale pour avoir droit aux congés payés ?

L'ouverture du droit à congés se fait dès le premier jour de travail (1).

La loi du 22 mars 2012 a supprimé la condition préalable de travail effectif de 10 jours (2) . Il n'existe aucune condition d'ancienneté minimale pour bénéficier du droit à congés payés.

Les congés s'acquièrent au rythme de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur dans la limite de 30 jours ouvrables par an, soit 5 semaines (ce qui représente l'équivalent de 25 jours ouvrés lorsque le salarié travaille 5 jours dans la semaine).

Le salarié à temps partiel dispose d'un droit à congés payés identique au salarié qui travaille à temps complet.

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, article 50

22 De combien de jours de congés payés un salarié bénéficie-t-il chaque mois ?

Tout mois travaillé permet au salarié d'obtenir 2,5 jours ouvrables de congés payés, dans la limite de 30 jours ouvrables, soit 5 semaines par an (1).

Le salarié obtiendra l'intégralité de ces droits dès lors qu'il a travaillé durant la totalité de la période de référence.

Les droits d'acquisition de congés payés des salariés travaillant à temps partiel sont déterminés en fonction de leur présence en mois sur la période, et non proportionnellement au nombre d'heures de travail réalisées. En effet, les salariés à temps partiel ont droit au même nombre de jour que les salariés à temps complet dans une situation identique.

Ainsi, un salarié effectuant un travail à mi-temps présent tous les mois de la période de référence, acquerra 2,5 jours ouvrables par mois (2).

L'année de référence correspond à la période pendant laquelle le salarié doit avoir travaillé pour avoir droit aux congés payés. Cette période ne coïncide pas forcément avec l'année civile.

Le début de la période de référence pour l'acquisition des congés peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (3), sauf exceptions (4).

L'accord peut par exemple fixer la période de référence du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ou du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

À défaut d'accord, le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de chaque année (5). Ainsi, à défaut d'accord, pour les congés payés 2020, la période d'acquisition est celle du 1er juin 2019 au 31 mai 2020.

Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congés (4), le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril (il s'agit notamment des entreprises du secteur du BTP).

(1) Article L3141-3 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-43126

(3) Article L3141-10 du Code du travail

(4) Article L3141-32 du Code du travail

(5) Articles L3141-11 et R3141-4 du Code du travail

23 Comment décompter un mois de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés ?

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (1).

L'acquisition de congés payés se fait en fonction du nombre de mois de travail effectif réalisés par le salarié. Le décompte des mois ne se fait pas par mois civil (Exemple : de janvier à février) mais de date à date (Exemple : du 4 janvier au 4 février). Ils sont décomptés à partir du jour d'embauche du salarié.

Un mois de travail effectif pourra être assimilé à 4 semaines de travail effectif, ou à (2):

- 24 jours de travail (si l'horaire hebdomadaire est réparti sur 6 jours), soit 288 jours de travail pour 30 jours ouvrables de congés payés ;
- 22 jours de travail effectif (si l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours), soit 264 jours de travail pour 30 jours ouvrables de congés payés ;
- 20 jours de travail effectif (si l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours), soit 240 jours de travail pour 30 jours ouvrables de congés payés.

Un salarié aura droit à l'intégralité de ses congés payés lorsqu'il aura travaillé 12 fois 4 semaines au cours de la période de référence (3).

On retient le décompte le plus favorable pour le salarié.

(1) Article L3121-1 du Code du travail

(2) Rép. Min. n°25933 du 10 mars 1973

(3) Cass. Ass. Plén. 9 janvier 1987, n°85-43471

24 Quelles sont les absences non prises en compte pour le calcul des congés payés ?

Certaines périodes d'absence ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, et ne permettent donc pas l'acquisition de congés payés. L'absence du salarié entraîne alors de manière proportionnelle une réduction de ses droits à congés payés.

C'est le cas notamment :

- des absences liées à la vie familiale : le congé parental d'éducation, le congé légal pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ;
- des absences liées à la santé du salarié : la maladie non professionnelle (1), les accidents du travail ou maladies professionnelles dont l'arrêt est supérieur à une année ;
- des congés de reclassement, sabbatique ou pour création d'entreprise ;
- des absences pour cause de grève ;

(1) Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-22285

25 Quelle est la période légale d'acquisition des congés payés ?

L'année de référence correspond à la période pendant laquelle le salarié doit avoir travaillé pour avoir droit aux congés payés. Cette période ne coïncide pas forcément avec l'année civile.

Le début de la période de référence pour l'acquisition des congés peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (1), sauf exceptions (2).

L'accord peut par exemple fixer la période de référence du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ou du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Par exemple :

Un salarié embauché le 1er septembre 2019, dont la période de référence est comprise entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 pourra prendre 10 jours ouvrables de congés payés entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 (soit 2,5 x 4 mois de présence au cours de la période de référence, c'est-à-dire entre le 1er septembre 2018 et le 31 décembre 2018).

À 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 (3). Ainsi, à défaut d'accord, pour les congés payés 2020, la période d'acquisition est celle du 1er juin 2019 au 31 mai 2020.

Par exemple :

Un salarié embauché le 1er octobre 2019 dans une entreprise dont la période de référence est comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020 pourra prendre 20 jours ouvrables de congés payés entre le 1er juin 2020 et le 31 mai 2021 (soit 2,5 x 8 mois de présence au cours de la période de référence, c'est-à-dire entre le 1er octobre 2019 et le 31 mai 2020).

(1) Article L3141-10 du Code du travail

(2) Article L3141-32 du Code du travail et Cass. Soc. 1er décembre 2005, n°04-11378

(3) Articles L3141-11 et R3141-4 du Code du travail

III. L'ordre des départs en congés

L'employeur est tenu d'établir un ordre des départs en congés. Cet ordre des départs doit être communiqué à chaque salarié, par tout moyen, dans un délai d'un mois avant son départ (1).

Auparavant, l'employeur avait l'obligation de mettre en place un affichage dans les locaux de l'entreprise mais cette obligation a été assouplie.

(1) Article D3141-6 du Code du travail