paie&rh SOLUTIONS

DOSSIER SPECIAL

LES CONGES PAYES

MAJ LE 11/09/2025

Table des matières

Thème 1 : Droit aux congés payés 2
Le droit à congés payés est-il subordonné à un minimum de travail ? 2
Le droit à congés est-il ouvert à tous les salariés ? 2
Quelle est la conséquence d'un transfert d'entreprise ? 2
Thème 2 : Calcul du nombre de jours de congés payés 3
Quand les congés payés s'acquièrent-ils ? 3
Comment calculer la durée des congés payés ? 3
Départ ou entrée en cours d'année : comment gérer ? 5
Temps partiel : comment gérer les CP ? 6
Thème 3 : Décompte des jours de congés payés 7
Comment décompter les jours de CP ? 7
Comment décompter les jours de congés d'un salarié ayant travaillé moins d'un mois ? 8
Faut-il arrondir le nombre de jours de CP ? 8
Incidence d'événements extérieurs : impacts sur les CP ? 8
Journée de solidarité et CP ? 9
Thème 4 : Calcul de l'indemnité congés payés 10
Peut-on verser une indemnité CP au lieu de la prise de jours de CP ? 10
Indemnité CP : Calcul de l'indemnité 10
Base CP : quels sont les éléments à prendre en compte ? 11
Thème 5 : Planification et gestion des congés payés 13
Pensez à solder les jours restant de la période précédente ! 13
Les règles de report 13
Comment définir les périodes des congés payés ? 14
Est-il possible de modifier les dates de congés payés qui ont été fixées ? 17
Un salarié peut-il travailler pendant ses congés payés ? 18
Comment gérer un jour férié qui tombe pendant les Congés payés ? 18

THEME 1 : DROIT AUX CONGES PAYES

Le droit à congés payés est-il subordonné à un minimum de travail ?

Non. Le droit aux congés payés est ouvert **dès le premier jour de travail**.

Le droit à congés est-il ouvert à tous les salariés ?

Oui. La seule condition est le fait d'avoir un contrat de travail.

Quel que soit le type de contrat : CDI, CDD, contrat d'apprentissage, de professionnalisation, ...)
Quel que soit la catégorie, la qualification, la rémunération ou l'horaire de travail.

Quelle est la conséquence d'un transfert d'entreprise ?

Dans le cas d'un transfert d'entreprise faisant suite à la modification de la situation juridique de l'entreprise, application de l'article L 1224-1 du Code du travail :

Les salariés transférés conservent les droits à congés payés acquis chez le précédent employeur.

THEME 2 : CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE CONGES PAYES

Quand les congés payés s'acquièrent-ils ?

Les droits à CP des salariés s'apprécient en principe sur une **période dite « de référence »**.

Dans la majorité des cas, cette période est du **1er juin de l'année N au 31 mai N+1**.

Il est possible de modifier cette période par accord d'entreprise !

Comment calculer la durée des congés payés ?

La durée des CP est calculée en tenant compte du travail **effectivement accompli** par le salarié au cours de la période de référence.

La durée du congé annuel est 2,5 jours ouvrables ou 2.08 jours ouvrés pour chaque période de 4 semaines de travail, avec un maximum de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés / an.

Par définition, il faut raisonner en **jours ouvrables** (2.5 jours de CP / mois) mais il est possible de calculer les congés en **jours ouvrés**.

En bref, il faut avoir travaillé 48 semaines sur la période de référence !

Un salarié qui a 4 semaines d'absences sur une année complète aura droit à la totalité de ses jours de CP.

Depuis la loi du 24 avril 2024, les salariés en arrêt maladie acquièrent, et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, des CP à hauteur de :

- 2.5 jours ouvrables par mois (ou 2.8 jours ouvrés) soit 30 jours ouvrables par an en cas d'AT/MP sans limite de durée ;
- 2 jours ouvrables par mois (ou 1.66 jours ouvrés) soit 24 jours ouvrables par an en cas de maladie non professionnelle sans limite de durée.

Certaines absences sont assimilées à du temps de travail pour l'acquisition des CP, alors que d'autres doivent être « neutralisées » !

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie non professionnelle 3 mois durant la période de référence. Pour savoir combien de jours le salarié a acquis, il faut combiner la règle « classique » et la nouvelle règle :

- *Période sans arrêt maladie : 9 mois x 2.5 jours ouvrables = 22.50 jours acquis*
- *Période d'arrêt : 3 x 2 = 6 jours acquis*
- *Soit un total de 28.5 jours acquis sur cette période de référence*

Vous trouverez ci-après une liste des absences :

Cette liste n'est pas limitative !
Pour ce point = il faut TOUJOURS se référer à la CCN !

ABSENCES ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LES CP

Périodes de repos :

- Congés payés,
- repos de remplacement ou contrepartie obligatoire au titre des heures supplémentaires,
- jours de repos acquis au titre d'un accord RTT,
- jours fériés chômés

Congés pour raisons familiales ou de santé :

- Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle ou rechute,
– Accident ou maladie d'origine non professionnelle (dans la limite de 2 jours ouvrables par mois)
– congés pour événements familiaux,
– congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant,
– congé non rémunéré en vue d'adoption à l'étranger ou dans les DOM,
– absence des femmes enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, absence du conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires,
– absence des salariées engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation pour se rendre aux actes médicaux nécessaires ainsi que les absences, dans la limite de 3 examens, de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs,
– absence pour don d'ovocytes.

Congés pour formation :

– Stage de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation,
– CIF, de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience,
– congé pour examen, congé de préparation aux épreuves de l'examen d'apprentissage,
– congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
– congé jeune travailleur,
– congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation des administrateurs de mutuelle, congé de formation des conseillers prud'hommes et temps consacré à l'exercice de leurs fonctions
- temps de formation du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement,

Absences pour activités ou formation des représentants du personnel ou salariés syndiqués :

– Heures de délégation,
– stage de formation économique des élus,
– temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission

Congés ou absences pour activités civiques, sociales et politiques :

– Journée défense et citoyenneté, appel de préparation à la défense, temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires
– congé pour engagement bénévole,
– service dans la réserve opérationnelle, la réserve civile de la police nationale, la réserve de sécurité civile ou le corps de réserve sanitaire,
– congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local,
– temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale, par les élus aux chambres d'agriculture ainsi que par les représentants d'associations familiales ou par les représentants d'associations ou de mutuelles,
– participation aux séances du conseil de l'ordre des professions médicales, des pharmaciens, des infirmiers et des masseurs-kinésithérapeutes.

Absences liées à des difficultés économiques :

– Activité partielle
– période postérieure à la date de jugement en cas de redressement judiciaire

ABSENCES NON ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LES CP
Les autres congés pour raisons de santé : congé pour enfant malade, congé de proche aidant, de présence parentale, de solidarité familiale à temps plein...
Absences à la suite de dons de jours de repos par des collègues (don de jours de repos pour enfant malade et aux salariés proches aidants)
Congé parental d'éducation à temps plein
Congé pour acquisition de la nationalité
Congé de solidarité internationale
Congés pour convenances personnelles (sabbatique, sans solde, autres absences...) ;
Congés pour raisons professionnelles exercés à temps plein (création ou reprise d'entreprise, enseignement ou recherche...
Absences pour grève
Périodes de mise à pied disciplinaire

Départ ou entrée en cours d'année : comment gérer ?

Entrée en cours d'année :

Le salarié commence à acquérir des CP dès son entrée dans la société.

Les CP peuvent être pris dès leur acquisition.

A noter !

*Il s'agit de **congés anticipés**, les congés pris sur cette période de référence en cours seront décomptés des congés à prendre l'année suivante.*

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie non professionnelle 3 mois durant la période de référence. Pour savoir combien de jours le salarié a acquis, il faut combiner la règle « classique » et la nouvelle règle :

- *Période sans arrêt maladie : 9 mois x 2.5 jours ouvrables = 22.50 jours acquis*
- *Période d'arrêt : 3 x 2 = 6 jours acquis*
- *Soit un total de 28.5 jours acquis sur cette période de référence*

Départ en cours d'année :

Le principe est que la période de référence à retenir pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés prend fin à la date de fin du contrat de travail, c'est-à-dire au terme du préavis, même si l'employeur a décidé d'en dispenser le salarié.

Lorsque le salarié a fait une demande de dispense de préavis, la période de référence prend fin le **jour de la notification de la rupture du contrat de travail**.

Temps partiel : comment gérer les CP ?

Un salarié à temps partiel acquiert **autant de jours de congés payés** qu'un salarié à temps plein.

Les jours de CP d'un salarié à temps partiel sont décomptés de la même façon qu'un salarié à temps plein : il faut ainsi décompter tous les jours ouvrables inclus dans la période d'absence.

Dans la pratique, il est courant que le nombre de jours de CP des salariés à temps partiel soit proratisé en fonction de la durée du travail.

Cette technique n'est en principe pas admise par les tribunaux mais permet de décompter seulement les jours qui sont travaillés par le salarié.

THEME 3 : DECOMPTE DES JOURS DE CONGES PAYES

Comment décompter les jours de CP ?

Par définition les CP sont décomptés en **jours ouvrables**, une semaine de congés équivaut en principe à 6 jours.

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf :

- *Le jour consacré au repos hebdomadaire (généralement le dimanche) ;*
- *Les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.*

Il est possible de calculer les congés en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise. Dans ce cas, une semaine de congés équivaut à 5 jours.

Que se passe-t-il si le samedi coïncide avec un jour férié ?

En cas de décompte en jours ouvrables → décompte de 5 jours et non 6
En cas de décompte en jours ouvrés → décompte de 4 jours et non 5

Même si ce n'est pas expressément prévu, la prise et le décompte de demi-journées de congés sont admis. En revanche, le décompte horaire n'est pas autorisé.

Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler, et tous les jours ouvrables (ou ouvrés) jusqu'à sa reprise du travail doivent ensuite être décomptés.

Exemple :

Cas 1
Un salarié à temps complet, travaillant du lundi au vendredi, s'absente à partir du 11/08/2025 au 15/08/2025 au soir, et revient le 18/08/2025 au matin :

Si le 15/08 est un jour férié chômé dans l'entreprise = 5 jours ouvrables ou 4 jours ouvrés.
Si le 15/08 est un jour férié travaillé dans l'entreprise = 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés

Cas 2 :
Un salarié à temps complet, travaillant du lundi au vendredi, s'absente à partir du 05/05/2025 au 09/05/2025 au soir, et revient le 12/05/2025 au matin :

5 jours ouvrables ou 4 jours ouvrés.

Cas 3 :
Un salarié à temps partiel, travaillant les lundi, mardi et vendredi, s'absente à partir du 05/05/2025 au 09/05/2025 au soir, et revient le 12/05/2025 au matin :

5 jours ouvrables ou 4 jours ouvrés.

Cette méthode s'applique également aux salariés à temps partiel, quelle que soit la répartition de leurs horaires.

Comment décompter les jours de congés d'un salarié ayant travaillé moins d'un mois ?

Aucune condition minimale d'activité n'étant exigée pour avoir droit à des congés, **le salarié ayant travaillé moins d'un mois a droit à des congés.**

Ces derniers doivent être calculés au **prorata** du temps de travail effectué.

L'application de cette règle conduit à ouvrir droit à un jour de congé au salarié n'ayant travaillé ne serait-ce qu'une journée, voire quelques heures !

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

Exemple :

Le salarié qui totalise 12 mois de travail dans une entreprise a droit à 30 jours ouvrables de congé annuel.

Le salarié ayant travaillé 3 mois au cours de la période de référence a droit à 7,5 jours de congé, arrondis à 8 jours.

Faut-il arrondir le nombre de jours de CP ?

Le droit du travail prévoit que le nombre de jours de CP acquis doit être **arrondi à l'entier supérieur**.

L'arrondi à l'entier supérieur doit se faire dans tous les cas de figure :

- au « basculement » de période
- lors du départ d'un salarié

Cette règle est très favorable, surtout pour les contrats de courte durée !

En pratique pour les CDD, il est d'usage d'indemniser les CP avec la méthode du 10ème !

Incidence d'événements extérieurs : impacts sur les CP ?

Maladie ou AT avant les congés

Le salarié qui tombe malade avant son départ en congé sera considéré en arrêt maladie (déduction de l'absence, IJSS, calcul du maintien s'il y a lieu) : les jours de congés « prévus » ne seront pas décomptés pendant cette période.

Exemple :

Salarié devant partir en CP du 07/07/2025 au 25/07/2025, en arrêt maladie du 01/07 au 09/07 : le nombre de jours de congés à décompter sera 14 jours ouvrables.
On déduit « normalement » la maladie du 01/07 au 09/07/2025

Maladie ou AT pendant les congés

Jusqu'à maintenant, le salarié ne pouvait pas exiger de nouveaux congés pour « compenser » sa période de maladie. L'employeur devait quand même faire une attestation de salaire et des IJSS étaient versées au salarié en sus de son indemnité CP.

Cette position était contraire au droit européen, qui distingue la finalité de l'arrêt maladie, destiné à guérir, et le congé payé destiné aux loisirs.

Par une jurisprudence du 10 septembre 2025, la Cour de cassation s'est conformée au droit européen en considérant désormais qu'un salarié malade pendant ses congés a le droit au report de ses congés payés. Dès lors que l'arrêt est dûment transmis à l'employeur, les jours d'arrêt ne peuvent donc plus être imputés sur son solde de congés payés.

Journée de solidarité et CP ?

L'employeur ne peut pas décompter d'office un jour de CP au titre de la journée de solidarité.

En revanche, un salarié peut demander à ce qu'un jour de CP lui soit décompté.

THEME 4 : CALCUL DE L'INDEMNITE CONGES PAYES

Peut-on verser une indemnité CP au lieu de la prise de jours de CP ?

La période de congé annuel payé **ne peut pas être remplacée par une indemnité financière** : cette pratique est incompatible avec la directive européenne, même en cas d'accord contractuel.

En théorie, il n'est donc pas possible de payer une indemnité CP mensuelle de 10% !

Indemnité CP : Calcul de l'indemnité

L'indemnité de congés payés est destinée à compenser la perte de salaire consécutive à l'absence du salarié pendant le congé annuel.

Elle est calculée :

- Soit sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1er juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1
- Soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler.

L'employeur retient la solution la **plus avantageuse** pour le salarié.

Il faut **comparer les 2 méthodes** à chaque prise de CP ou une fois par an, et lors du départ du salarié.

Règle du dixième

Base = 10% de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence

Calcul :

Base trouvée / nombre de CP acquis durant la période de référence x nombre de CP à indemniser

Si le salarié a été en arrêt maladie durant la période de référence, son absence est considérée comme ayant donné lieu à rémunération à hauteur de 80% de son salaire durant l'arrêt maladie.

Exemple :

Un salarié rémunéré 2000€ est malade 4 mois durant la période de référence. Il a donc acquis 28 jours ouvrables de CP

.

Pour l'application de la règle du 1/10, la base de calcul sera : 8 x 2000€ + 4 x 2000€ x 80% = 22 400€..

Règle du maintien

La rémunération est calculée à partir des éléments suivants :

- Salaire à proprement dit : salaire de base et prime d'ancienneté
- moyenne de jours / mois :
  - décompte en jours ouvrables : 26 jours de moyenne
  - décompte en jours ouvrés : 21.67 jours de moyenne

Calcul :

Salaire base / 26 (si jours ouvrables) ou / 21,67 (jours ouvrés) x nombre de CP à indemniser

Exemple :

Un salarié a perçu une rémunération brute totale de 107 540.16 € sur la période de référence, c'est-à-dire du 1er juin N au 31 mai N+1. (25 jours de congés payés acquis).
Le salaire mensuel brut est 8 961.68 € brut y compris 13° mois (versé tous les mois)

Méthode du 10%

La base de congés payés est de 107 540.16 – 8 272.32 = 99 267.84 € (le 13° mois n'entre pas dans la base CP)
Ce salarié a pris 14 jours de congés payés en août.

L'indemnité de congés payés est égale à (99 267.84 / 10) x 14/25 = 5 559 €

Méthode du maintien

Le salaire habituel du mois est 8 272.32 € (hors 13° mois). Pour les 14 jours de CP, le montant du maintien est égal à (8 272.32 /21.67) x 14 = 5 344.37 €

Base CP : quels sont les éléments à prendre en compte ?

Eléments à prendre en compte	OUI	NON
Salaire brut « de base »	**X**	
Commissions liées au travail du salarié (*sur ventes « personnelles » par ex*)	**X**	
Prime de panier		**X**
Pourboires	**X**	
Majoration pour heures supplémentaires	**X**	
Majoration pour travail de nuit, dimanche, fériés…	**X**	
AN dont le salarié est privé durant ses CP (*montant AN proratisé pendant congé*)	**X**	
AN dont le salarié bénéficie pendant ses CP (*pas de prorata du montant de l'AN*)		**X**
Primes inhérentes à l'emploi : *si attribuées « au réel », càd non maintenues pendant les périodes d'absence & de congés du salarié* : - prime salissure, froid, nuit… - prime rendement, prime production, prime d'objectif selon résultats personnels - prime d'assiduité si mensuelle - prime d'astreinte	**X**	
Salaire fictif des absences assimilées à travail effectif (*ex : maladie pro / AT, 80% en cas de maladie non professionnelle pour le 1/10) maternité, CIF…*)	**X**	
Remboursement de frais professionnels (*si frais réellement engagés par salarié*)		**X**
Indemnité compensatrice de CP N-1 (*indemnisation des CP non pris*)		**X**

Indemnité CP (*différentiel lors de la prise de congés*)	**X**	
Participation / intéressement		**X**
13° mois / prime annuelle		**X**
Prime de vacances		**X**
Prime d'ancienneté versée mensuellement tout au long de l'année	**X**	
Indemnité compensatrice jour de repos (RTT, repos compensateur, …)	**X**	
Prime exceptionnelle		**X**
Gratification facultative (*non contractuelle, ne constituant pas un usage*)		**X**
Rappel de salaire lié à l'année de référence	**X**	
Prime compensant un risque ou une sujétion exceptionnelle		**X**
Revenu de substitution des absences non assimilées à travail effectif (maintien de salaire, IJ prévoyance, IJSS, indemnités chômage partiel…)		**X**
Indemnité de fin de CDD	**X**	
Inaptitude : reprise versement salaire après le délai d'un mois	**X**	
Indemnité de non concurrence	**X**	
Commissions sur CA global de l'entreprise		**X**
Rappel de salaire lié à l'année de référence	**X**	
Prime de vacances calculée sur l'ensemble du salaire, y compris jours de CP		**X**
Prime de vacances calculée sur le salaire correspondant à du temps de travail effectif, hors jours de CP	**X**	
Rémunération des jours pris dans le CET		**X**

Pensez à solder les jours restant de la période précédente !

En théorie, les salariés n'ayant pas soldé l'intégralité de leurs congés payés au 31 mai **perdent définitivement ces jours non pris**.

? *Afin d'éviter de rencontrer ce genre de problème, il est conseillé de faire le point, pour chacun des salariés, sur les jours déjà pris, ce qui permettra de calculer le solde des congés payés à prendre d'ici au 31 mai.*

Les règles de report

Il existe **2 cas dans lesquels les jours ne sont pas perdus** :

- Le salarié n'a pas pu prendre ses congés payés en raison d'une absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou maternité.
- Le salarié a été dans l'impossibilité de solder ses congés du fait de l'employeur (charge de travail importante par exemple)

Les salariés ne pouvant prendre leurs congés payés pendant la période de référence en raison d'une maladie ou d'un accident auront droit à un **report de 15 mois**.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, pourra prévoir une durée de report supérieure.

Attention, si le salarié retombe malade durant ce délai de 15 mois, l'employeur devra s'adapter à chaque situation afin de laisser au salarié une durée suffisante pour poser ses congés payés.

Le délai de report ne commencera qu'à compter du moment où l'employeur aura informé le salarié :

- Du nombre de jours de congé auxquels il a droit
- La date limite pour prendre les congés payés

L'employeur aura **1 mois à compter de la reprise** du salarié pour lui fournir ces informations.

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie du 01/06/2025 au 30/11/2025. Lorsqu'il revient, son employeur l'informe sur ses droits à CP mais le salarié ne peut pas les prendre à sa reprise du travail.

Dans ce cas, il y a un report de 15 mois des CP non pris et acquis du 01/06/2024 au 31/05/2025 à compter de l'information de l'employeur.

En revanche, les CP que le salarié a acquis durant sa maladie ne sont pas concernés par ce report → ils pourront être pris du 01/06/2026 au 31/05/2027

Attention, pour les arrêts longue maladie (plus de 1 an), le point de départ du report est différent.

Ainsi, le délai de report pour les salariés en arrêt depuis plus de 1 an et dont le contrat continue à être suspendu, débutera à la fin de la période de référence au titre de laquelle les CP ont été acquis.

Deux situations pourront alors se poser :

- Le salarié reprend le travail avant l'expiration de la période de report : celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'employeur remplisse son obligation d'information
- Le salarié reprend le travail après ces 15 mois : il perd les CP acquis sur cette période

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie non professionnelle du 15/04/N-1 au 30/05/N. Pour la période du 01/05/N-1 au 31/05/N, il a acquis 24 jours ouvrables.

Pour les CP acquis du 15/04/N-1 au 31/05/N-1 : la fin de la période d'acquisition est le 31/05/N-1. Or, à cette date, le salarié est depuis moins de 1 an en maladie, il faut donc appliquer la règle générale (report de 15 mois à compter de la reprise et de l'information du salarié).

Pour les CP acquis du 01/06/N-1 au 31/05/N : si l'employeur remplit bien son obligation d'information, le report de 15 mois commencera au 31/05/N et se terminera le 31/08/N+1.

Si l'arrêt maladie du salarié est prolongé jusqu'au 30/09/N+1 dans ce cas il perdra les CP acquis du 01/06/N-1 au 31/05/N, le date d'expiration du 31/08/N+1 étant dépassée.

Comment définir les périodes des congés payés ?

La période de prise des congés

La période de prise des congés doit être fixée **2 mois à l'avance** par l'employeur et elle doit obligatoirement comprendre la période entre le **1er mai et le 31 octobre de chaque année**.

Elle est en principe prévue par les conventions collectives ou accords collectifs.

A défaut, cette période est fixée par l'employeur selon les usages, et après consultation des représentants du personnel si l'entreprise en dispose.

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise de congés 2 mois avant le début de cette période.

La durée des congés pris au cours de cette période

Tout salarié doit prendre un congé d'au moins **12 jours ouvrables en continu** au cours de la période de prise de congé (ou 10 jours ouvrés), fixée du **1er mai et le 31 octobre de chaque année**.

C'est un principe d'ordre public auquel il n'est pas possible de déroger.

Au cours de cette période, le salarié doit avoir pris **l'intégralité de son congé principal, soit 4 semaines.**

Au cours de cette même période, **les congés pouvant être pris en une seule fois ne peuvent excéder 24 jours ouvrables** : la 5ème semaine doit être prise distinctement, à n'importe quel moment de l'année.

Un congé unique de 5 semaines peut être accordé à certains salariés étrangers ou originaires des DOM-TOM.

Le fractionnement des congés

Il est possible de « fractionner » les 5 semaines de congés payés, c'est-à-dire de les prendre de manière « discontinue ».

Mais le fait de fractionner la prise de congés payés n'est pas autorisé pour tous les congés :

- **Impossible** de fractionner le congé de 12 jours ouvrables / 10 jours ouvrés
  Ce congé est obligatoirement pris de manière continue
- **Possible** de fractionner le reste du congé principe, soit 12 jours ouvrables / 10 jours ouvrés
- **Possible** de fractionner la 5ème semaine de congé (soit 6 jours ouvrables / 5 jours ouvrés)

Jours supplémentaires en cas de fractionnement du congé

Des jours supplémentaires de congés peuvent être octroyés dans certaines hypothèses et dans le respect de certaines conditions.

Les jours supplémentaires sont dus, que le fractionnement du congé soit à l'initiative du salarié ou bien de d'employeur.

Le fractionnement est étudié **en dehors des 12 jours ouvrables** devant être posé tous les ans de **manière continue**.

Seul le reliquat du congé principal, soit 12 jours ouvrables, peut entrainer l'octroi de jours supplémentaires s'il est pris en fractionné.

En effet, la 5ème semaine peut être fractionnée mais cela ne donne pas de jours en plus !

Cela veut dire que le fait de poser 12 jours ouvrables de CP en continu n'est **pas une condition** pour avoir droit à des CP supplémentaires !
C'est une règle de droit à laquelle il n'est **pas possible de déroger**.

<u>Combien de jours en plus ?</u>

- Lorsque le salarié prend au moins 6 jours de congés en dehors de la période : 2 jours de congé supplémentaires.
- Lorsque le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période : 1 jour de congé supplémentaire.

Il est possible de prévoir une renonciation aux jours supplémentaires :

- Soit collective, par le biais d'un accord collectif
- Soit individuelle, par le biais d'une déclaration écrite pour chaque salarié

Le calendrier des départs en congés

L'employeur fixe l'ordre des départs en congés des salariés, seul ou après avis des délégués du personnel s'il y en a, dans le respect des dispositions conventionnelles ou des usages.

Le calendrier des départs en congés doit être fixé par l'employeur **au moins 1 mois à l'avance.**

Le calendrier doit prévoir au moins 2 périodes de départ pour chaque salarié, une pour le congé principal et une pour la 5° semaine.

Les salariés devant être informés de leurs départs un mois avant la date prévue, il est conseillé de demander leurs souhaits de congé le plus tôt possible, avant de fixer le calendrier.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte de trois critères :

- **La situation de famille** du salarié, et notamment des possibilités de congé de son conjoint, ainsi que de l'existence ou non d'enfants scolarisés à charge ;
- Les salariés mariés ou pacsés, employés au sein de la même entreprise, ont droit à un congé simultané.
- **L'ancienneté** ;
- La prise en considération d'une **éventuelle activité** chez d'autres employeurs.

Les salariés doivent être informés 1 mois avant leur départ

Une fois l'ordre des départs fixé, il est communiqué à l'intéressé un mois avant son départ en congés. Les **dates doivent être affichées** dans les locaux de l'entreprise.

Le cas de la fermeture de l'entreprise

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'accord collectif, l'employeur peut décider seul de fermer l'entreprise, **sans avoir à solliciter l'accord des salariés.**

Il doit néanmoins **les informer** sur la période de prise des congés payés dans un délai suffisant.

Attention ! Dans tous les cas, l'employeur qui décide de fermer l'entreprise reste tenu de respecter le délai d'information du salarié, lequel est d'au moins un mois avant son départ en congés.

Le comité social et économique doit être consulté sur le projet de fermeture.

Sauf exception, **la fermeture ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables** consécutifs, soit 4 semaines.

Si l'entreprise ferme plus de 30 jours ouvrables sur l'année, l'employeur doit verser aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité distincte

de l'indemnité de congés mais au moins équivalente (qui ne peut être inférieur à l'indemnité journalière de CP).

Si la fermeture de l'entreprise se fait pendant la période hivernale en utilisant une des 4 semaines de congé principal :

- *Il faut obtenir l'accord exprès du CSE lors de la consultation*
- *L'information des salariés doit se faire au moins 2 ou 3 mois à l'avance*
- *Les salariés auront droit à des jours supplémentaires pour fractionnement*

Pendant la période de fermeture, **les salariés bénéficient de l'indemnité de congés payés**.

Quid des salariés n'ayant pas assez de jours de congés ?

Sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'est pas tenu de leur verser un salaire. Dans ce cas les salariés peuvent prendre du **congé sans solde**, des **congés payés par anticipation** ou encore des **jours de RTT**.

Le salarié peut, sous certaines conditions, obtenir une aide financière pour congés non payés par Pôle Emploi. C'est à lui de faire les démarches nécessaires.

Est-il possible de modifier les dates de congés payés qui ont été fixées ?

En principe, non

Une fois que l'ordre et les dates des départs ont été fixés, l'employeur et le salarié doivent les respecter.

Les dates ne peuvent plus être modifiées, sauf **commun accord**, dans le **délai d'un mois** avant la date prévue du départ (si le départ est prévu le 1er juillet, les dates sont inchangeables à partir du 1er juin).

L'employeur qui modifie la date de départ en congé d'un salarié moins d'un mois à l'avance, sauf exceptions, peut ainsi être condamné à indemniser le préjudice subi par le salarié du fait du non-respect du délai de prévenance.

Dérogations possibles

Il arrive que l'employeur puisse modifier les dates de départ en congés moins d'un mois avant la date fixée, pour des **circonstances exceptionnelles**.

Il s'agira de raisons professionnelles tenant à la bonne marche de l'entreprise (ex. : bonne marche de l'entreprise, commandes imprévues, remplacement d'un salarié décédé,...)

Le salarié doit être dédommagé des frais occasionnés par ce changement.

Une prise de congé sans l'accord de l'employeur peut être un motif réel et sérieux de licenciement. Tout comme le départ prématuré ou le retour tardif.

Le refus du salarié de reporter la date de son départ en congés payés en cas de circonstances exceptionnelles, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Un salarié peut-il travailler pendant ses congés payés ?

Non.

Le droit à congés payés est destiné à permettre au salarié de se reposer de son travail : ce droit à congés payés a pour corollaire l'obligation du salarié de se reposer et donc **l'interdiction de travailler pendant les congés payés**.

Le travail pendant les congés payés peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement à raison du manque de loyauté du salarié qui travaillerait pour un autre employeur.

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 faire l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

Comment gérer un jour férié qui tombe pendant les Congés payés ?

Jour férié est un samedi

Décompte en jours ouvrables :

Si ce jour férié est habituellement* travaillé → décompte de ce jour en congés payés

**Le jour férié n'est pas chômé, l'entreprise est ouverte ce jour férié*

Si ce jour férié est habituellement chômé → pas de décompte de CP

Décompte en jours ouvrés :

Si ce jour férié est habituellement* travaillé → décompte de CP

**Le jour férié n'est pas chômé, l'entreprise est ouverte ce jour férié*

Si ce jour férié est habituellement chômé → pas de décompte de CP au titre du samedi

⇨ *Pourquoi ?*
Car application du principe d'égalité entre les 2 méthodes jours ouvrables et jours ouvrés !

Si le jour férié est un jour ouvré

Pas de décompte de ce jour férié en CP.

CP / jours fériés et jours non ouvrés ?

En cas de décompte des congés en **jours ouvrés**, si un jour férié tombe un jour non ouvré (samedi ou lundi le plus souvent), deux situations doivent être distinguées :

- si le décompte des jours ouvrés est une **simple transposition** du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables correspondant à 25 jours ouvrés), les salariés doivent bénéficier d'une **journée supplémentaire correspondant au jour férié**. Ce qui en pratique revient à décompter un jour en moins ou bien à attribuer un jour de CP supplémentaire.
Application du **principe d'égalité** entre jours ouvrables et ouvrés

Exemple : semaine 44 en 2025, le 01/11 tombe un samedi
CP décomptés en jours ouvrables : décompte de 5 jours de CP
CP décomptés en jours ouvrés : décompte de 4 jours de CP

- si les salariés ont déjà droit, en application de dispositions conventionnelles, à un nombre de jours de congés supérieur à celui prévu par la loi, ce jour n'a aucune incidence sur le décompte des congés

Quel impact sur les heures complémentaires ?

Les heures supplémentaires étant décomptées à la semaine, les majorations d'heures supplémentaires pourraient être impactées pour une semaine partiellement en congés payés.

Ex : Pour un salarié à 40 heures par semaine qui s'absente 2 jours, il aura réalisé 24 heures. Il ne devrait donc pas avoir d'heures supplémentaires majorées cette semaine.

Toutefois, une telle conséquence est contraire au droit européen, qui interdit qu'un salarié soit pénalisé financièrement par la prise de ses congés payés.

Dans une décision du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a donc jugé que lorsqu'un salarié, pendant la semaine, a été partiellement en situation de congé payé, **il peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine**.