

LE POINT SUR LES REGLES RELATIVES AUX CONGES PAYES

Le Code du travail prévoit que tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Les règles applicables sont complexes et les obligations de l'employeur nombreuses en la matière. Aussi, je vous propose de faire le point sur le sujet.

Table des matières

Qui a droit aux congés payés ?	2
Quelle est la responsabilité de l'employeur en matière de congés payés ?	2
Acquisition des congés	2
Quelle est la période d'acquisition des congés ?	2
A combien de jours de congés le salarié a-t-il droit ?	2
A quoi correspondent les jours ouvrables ?	2
Peut-on décompter les congés en jours ouvrés ?	3
A quoi correspondent les jours ouvrés ?	3
Quelles sont les périodes assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés ?	3
Quels salariés bénéficient de droits supplémentaires en matière de congés ?	3
Prise des congés payés	4
Quelle est la période de prise des congés ?	4
Quelle est l'information à donner aux salariés concernant le départ en congés ?	4
Qui fixe les dates de départ en congés ?	4
Quels sont les critères d'ordre de départ en congés ?	5
Quels sont les modalités de prise des congés payés ?	5
Comment doit-on décompter les congés payés ?	5
Quid des salariés à temps partiel ?	6
Est-il possible d'imposer des congés aux salariés ?	7
A quoi correspondent les congés de fractionnement ?	7
Quels sont les congés pour évènement familiaux ?	7
Quelle est l'indemnité de congés payés ?	8
A quoi correspond la journée de solidarité ?	8
Textes de loi et références	8

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Aucun accord ne peut déroger à cette règle. Cela signifie notamment que le salarié ne peut pas renoncer à son droit aux congés, ou accepter son remplacement par le versement d'une indemnité compensatrice.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.

Quelle est la responsabilité de l'employeur en matière de congés payés ?

La responsabilité de l'employeur est de faire en sorte que le salarié puisse exercer son droit à congés. Autrement dit, il doit lui permettre de prendre tous ses jours de congés en l'informant sur la période de prise des congés, en communiquant l'ordre de départ en congés, etc...

Ainsi, en cas de contestation sur la prise des congés payés légaux, si l'employeur ne peut justifier avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, ce dernier pourra saisir le juge pour demander une indemnisation.

Acquisition des congés

Quelle est la période d'acquisition des congés ?

A défaut d'accord d'entreprise sur le sujet, la période de référence pour l'acquisition des congés est fixée **du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**.

Par exemple pour 2024, la période d'acquisition va du 1er juin 2023 au 31 mai 2024.

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

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés **par mois de travail effectif** chez le même employeur.

Un mois de travail effectif correspond à 4 semaines ou à 20 jours de travail (pour un horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au supérieur (par exemple, 22,5 jours de congés sont arrondis à 23 jours).

En principe, la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

A quoi correspondent les jours ouvrables ?

Il s'agit de **tous les jours de la semaine**, à l'exception du jour de repos hebdomadaire légal (**dimanche** en principe) et des **jours** reconnus **fériés** par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Par exemple pour un salon fermé le dimanche et le lundi (et hors jours fériés) une semaine compte 6 jours ouvrables : le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi, le vendredi et le samedi.

Peut-on décompter les congés en jours ouvrés ?

L'employeur peut opter pour un décompte en jours ouvrés à condition que ce calcul ne lèse pas le salarié. La comparaison entre les deux modes de calcul doit se faire globalement sur l'ensemble des cinq semaines de congés et non sur les différentes périodes fractionnées.

Il faut alors appliquer l'équivalence suivante : six jours ouvrables = cinq jours ouvrés. Le congé légal de 30 jours ouvrables devient donc un congé de 25 jours ouvrés.

Le salarié acquiert avec ce mode de calcul 2 jours ouvrés par mois.

A quoi correspondent les jours ouvrés ?

Un jour ouvré correspond aux jours effectivement travaillés dans une entreprise, à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.

Par exemple pour un salon fermé le dimanche et le lundi (et hors jours fériés) une semaine compte 5 jours ouvrés : le mardi, le mercredi, le jeudi, le vendredi et le samedi.

Quelles sont les périodes assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés ?

Certaines périodes d'absence sont **considérées comme périodes de travail effectif** pour la détermination de la durée du congé, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes de congés pour événements familiaux et de congé de deuil ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues pour les heures supplémentaires ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation, temps de formation des élus, etc...
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle
- Attention ! depuis les jurisprudences de juillet 2023 : **les absences pour maladie ordinaire doivent également être comptabilisées** (voir newsletters n°110 du 06/10/2023 et n°114 du 07/12/2023)

Cela signifie que pendant ces temps d'absence, le salarié continue d'acquérir des congés payés.

Quels salariés bénéficient de droits supplémentaires en matière de congés ?

Les salariés ayant des **enfants à charges** peuvent bénéficier de jours de congés supplémentaires, sous conditions.

Est considéré comme un enfant à charge est **un enfant de moins de 15 ans** au 30 avril de l'année en cours ou un enfant handicapé, sans condition d'âge.

- **Salarié de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente : il a droit à 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.

Il peut également prendre 30 jours ouvrables même s'ils ne les pas acquis. Les jours pris au-delà de ses jours de congés acquis ne seront alors pas indemnisés.

Par 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

- **Salarié de plus de 21 ans**, au 30 avril de l'année avant ses jours de congés payés : il peut bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables,

Par exemple s'il dispose de 12 jours de congés, il pourra en prendre 14.

Prise des congés payés

Quelle est la période de prise des congés ?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche. Cette disposition s'applique toutefois sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, et des règles de fractionnement du congé fixées (voir ci-après).

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

Quelle est l'information à donner aux salariés concernant le départ en congés ?

La période de prise des congés payés (à l'intérieur de quelles dates la période des congés est ouverte) est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Pour la période du 1er mai au 31 octobre, la date d'ouverture des congés doit donc **être communiquée au plus tard au 1er mars**.

La CCN prévoit que l'ordre des départs (quel salarié part en congés à quelles dates) en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié **2 mois avant son départ**.

Qui fixe les dates de départ en congés ?

Les dates de départ en congés doivent être validées par l'employeur.

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait concernant les dates de départ en congés. L'employeur peut refuser d'accorder les dates souhaitées. Le salarié doit alors prendre son congé à une autre date.

Si l'employeur accepte les dates, il ne peut plus les modifier sauf circonstances exceptionnelles (entreprise devant faire face à une commande exceptionnelle, remplacement d'un salarié décédé, etc.). Tout report doit être notifié au moins 1 mois avant.

Le fait pour un salarié de partir en congés alors que l'employeur lui a répondu qu'il les refusait commet une faute susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Quels sont les critères d'ordre de départ en congés ?

L'ordre des départs en congés est **fixé par l'employeur**.

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

- la **situation de famille** des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la **durée de leurs services** chez l'employeur ;
- **leur activité** chez un ou plusieurs autres employeurs.

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

Quels sont les modalités de prise des congés payés ?

La durée des congés pouvant être **pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables** (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours doivent donc être donnés à part).

Par exception, **il peut être dérogé à ce principe** pour des salariés placés dans des **situation particulières** (par exemple, les salariés étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque le congé **ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu**.

Lorsque le congé principal est **d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné** (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié (sauf lorsque congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement).

Comment doit-on décompter les congés payés ?

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrables, c'est-à-dire **tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire** (le dimanche) et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise. En cas de répartition de la semaine sur 5 jours, le 6ème jour non travaillé (samedi ou lundi souvent) reste un jour ouvrable.

Le 1er jour ouvrable de congé est celui où l'intéressé **aurait dû travailler**.

Le dernier jour ouvrable compris dans la période d'absence compte dans le calcul, **même s'il est non travaillé dans l'entreprise**.

Exemple pour un salon de coiffure ouvert **du mardi au samedi**. Les jours de repos hebdomadaires sont le **dimanche et le lundi**. Un salarié qui prend une semaine de congés se verra décompter les jours suivants :

Jours de la semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi
Décompte en jours ouvrables		X	X	X	X	X		X	
Commentaires	Le salarié ne travaille pas le lundi	1 ^{er} jour où le salarié aurait dû travailler	On compte tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise				Dimanche n'est pas un jour ouvrable	Jour ouvrable donc décompté, même si non travaillé	Reprise du travail

Dans cet exemple, une semaine de congés correspond à **6 jours ouvrables**.

Quid des salariés à temps partiel ?

Un salarié à temps partiel, bénéficie de la même garantie de traitement qu'un salarié travaillant à temps plein.

Ainsi, **il acquiert 2,5 jours ouvrables** par mois soit **30 jours ouvrables par an**.

Le décompte des jours de congés est également le même que pour un salarié à temps plein. Autrement dit, les salariés à temps partiel verront leurs congés également décomptés en jours ouvrables et non pas en jours effectivement travaillés.

Exemple pour un **salarié à temps partiel** travaillant 4 jours par semaine **mardi, jeudi, vendredi et samedi**. Les jours de repos hebdomadaires sont le **dimanche, le lundi et le mercredi**. Un salarié qui prend une semaine de congés se verra décompter les jours suivants :

Jours de la semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi
Décompte en jours ouvrables		X	X	X	X	X		X	
Commentaires	Le salarié ne travaille pas le lundi	1 ^{er} jour où le salarié aurait dû travailler	Jour ouvrable donc décompté, même si non travaillé	On compte tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise			Dimanche n'est pas un jour ouvrable	Jour ouvrable donc décompté, même si non travaillé	Reprise du travail

Dans cet exemple, le salarié à temps partiel se verra décompter **6 jours ouvrables** pour une semaine de congés.

Est-il possible d'imposer des congés aux salariés ?

L'employeur peut imposer de prendre des jours de congés **seulement en cas de fermeture temporaire de l'entreprise. Il doit alors en informer les salariés au moins 2 mois à l'avance.**

Le salarié est alors indemnisé selon le nombre de ses jours de congés acquis.

Si le salarié a acquis assez de jours de congés, il touche l'indemnité de congés payés dans les conditions habituelles.

Si le salarié n'a pas totalisé assez de jours de congés, France Travail (anciennement Pôle emploi) peut lui verser une aide. L'aide est versée sous conditions, selon la situation du salarié avant son embauche.

A quoi correspondent les congés de fractionnement ?

Le fait pour le salarié de **ne pas prendre la totalité de son congé principal de 24 jours** ouvrables (4 semaines) **sur la période du 1er mai au 31 octobre ouvre droit au fractionnement**, c'est-à-dire à un ou des jours de congés supplémentaires.

Les jours de congés dus en plus du congé principal (la 5ème semaine de congés) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à supplément.

En pratique, pour déterminer le droit à fractionnement, **il faut donc regarder le droit à congés au 31 octobre** :

- S'il reste **moins de 3 jours ouvrables** sur les 24 jours du congé principal, **aucun droit supplémentaire** n'est ouvert ;
- S'il reste **entre 3 et 5 jours** du congé principal, **1 jour supplémentaire** de congé est accordé ;
- S'il reste **au moins 6 jours** : **2 jours** sont accordés.

Par exception : lorsque le fractionnement du congé résulte d'une demande écrite du salarié, il perd son droit aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Quels sont les congés pour évènement familiaux ?

Evènement familial	Durée du congé
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	3 jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS par le salarié	4 jours
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces congés devront être pris au moment des évènements en cause.

Ils constituent une **autorisation d'absence sans réduction de la rémunération** et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ils sont attribués indistinctement **sans condition d'ancienneté dans l'entreprise**.

Ces jours doivent être considérés comme des jours ouvrables de congés supplémentaires et donc décomptés de la même manière que les congés payés ordinaires.

Quelle est l'indemnité de congés payés ?

La CCN de la coiffure prévoit que l'indemnité de congés payés est égale au 1/10^{ème} de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

A quoi correspond la journée de solidarité ?

La journée de solidarité consiste **pour les salariés** en une **journée de travail supplémentaire (7 heures) non rémunérée** destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie de personnes âgées ou handicapées.

La loi n'impose pas de fixer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Il peut s'agir d'un jour férié chômé défini par la loi (à l'exception du 1^{er} mai), d'un jour de RTT ou d'une journée de 7 heures habituellement non travaillée. **Il ne peut en revanche pas s'agir d'un jour de congé payé légal.**

Les **employeurs** sont tenus de leur côté de **verser la contribution solidarité autonomie (CSA)**, dont le taux est fixé à 0,30 % de la masse salariale.

Si aucun accord d'entreprise ou d'établissement et aucun accord de branche ne fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité (ce qui est le cas dans la coiffure), ces modalités sont définies de manière unilatérale par l'employeur, après consultation du CSE (s'il existe).

Textes de loi et références

- Droit au congé : [Code du travail : articles L3141-1 à L3141-2](#)
- Période de prise des congés et ordre des départs : [Code du travail : articles L3141-12 à L3141-14](#)
- Période de prise des congés et ordre des départs : [Code du travail : article L3141-16](#)
- Fractionnement des congés : [Code du travail : article L3141-23](#)
- Congé supplémentaire (salariés de moins de 21 ans) : [Code du travail : article L3164-9](#)
- Durée du congé : [Code du travail : article R3141-4](#)
- Période de prise des congés et ordre des départs : [Code du travail : articles D3141-5 et D3141-6](#)
- CCN de la coiffure et des professions connexes : articles 13