
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. 6
1 À combien de jours de congés payés ai-je droit ?	p. 7
2 Tous les salariés ont-ils droit à des congés payés ?	p. 8
3 Le salarié doit-il remplir une condition d'ancienneté minimale pour avoir droit aux congés p ...	p. 9
4 Combien de jours dois-je avoir travaillé pour pouvoir bénéficier des congés payés ?	p. 10
5 De combien de jours de congés payés un salarié bénéficie-t-il chaque mois ?	p. 11
6 A temps partiel, ai-je droit aux congés payés dans les mêmes conditions qu'un salarié à te ...	p. 12
7 En CDD, ai-je droit aux congés payés dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI ?	p. 13
8 Qu'est-ce que le fractionnement des congés payés ?	p. 14
9 Quelle est la période de référence pour l'acquisition des congés payés ?	p. 15
10 Quelle est la période légale d'acquisition des congés payés ?	p. 16
11 A quoi correspond la notion de travail effectif pour le calcul des congés payés ?	p. 17
12 Comment décompter un mois de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés ?	p. 18
II. Incidence de certains évènements sur l'acquisition des congés payés	p. 19
13 Quelles sont les périodes d'absence assimilées à du travail effectif ?	p. 20
14 Quelles sont les absences non prises en compte pour le calcul des congés payés ?	p. 21
15 En cas de maladie, ai-je droit à un report de mes congés payés ?	p. 22
16 Puis-je bénéficier des congés payés au retour de mon congé maternité ou d'adoption ?	p. 23
17 Puis-je bénéficier des congés payés si mon contrat de travail est rompu pendant ma pérío ..	p. 24
18 Dans quels cas puis-je bénéficier de congés supplémentaires ?	p. 25
19 Quelle est l'incidence des jours fériés sur la prise de congés payés ?	p. 26
20 J'ai eu des arrêts de travail consécutifs. Mon employeur peut-il réduire mes droits à congé ..	p. 27
21 La période d'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul des congés payés ?	p. 28
22 Lorsque je suis en congé parental d'éducation, est-ce que j'acquiers des congés payés ? ...	p. 29
23 Ai-je droit à des jours de congés légaux supplémentaires en raison de ma situation partic ...	p. 30
24 Mon contrat de travail a été transféré à un autre employeur, est-ce que je perds mes cong ...	p. 31
25 En arrêt de travail pendant 12 mois, à mon retour dans l'entreprise, ai-je droit à des congé ..	p. 32
26 J'ai des enfants à charge, puis-je bénéficier de jours de congés supplémentaires ?	p. 33
27 Je suis âgé de moins de 21 ans, puis-je prétendre à des jours de congés supplémentaires ..	p. 34
III. L'ordre des départs en congés	p. 35
28 Puis-je demander le report de mes congés payés non pris ?	p. 36
IV. L'acquisition des droits à congés payés dans le BTP	p. 37
29 Le nombre de congés payés acquis et congés supplémentaires dans le BTP	p. 38
30 La prise des congés payés dans le BTP	p. 39
31 L'indemnisation des congés payés dans le BTP	p. 40
V. L'acquisition du congé sans solde	p. 41

32 Puis-je bénéficier d'une rémunération durant le congé sans solde ?	p. 42
33 Puis-je être licencié durant le congé sans solde ?	p. 43
34 Quelle est la différence entre un congé sans solde et un congé par anticipation ?	p. 44

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 dans la limite de 30 jours ouvrables par année complète (4). 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 régions 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, etc.).

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

L'ouverture du droit à congé 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

4 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

5 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 et 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 2021, la période d'acquisition est celle du 1er juin 2020 au 31 mai 2021.

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

6 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 2,5 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

7 En CDD, ai-je droit aux congés payés dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI ?

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) dispose d'un droit aux congés payés identique au salarié qui travaille en contrat à durée indéterminée (CDI) (1). Il a donc droit à 2,5 jours de congés par mois de travail effectif (2).

Si le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés pendant la durée du CDD, en raison du régime des congés applicable dans l'entreprise, alors l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice de congés payés (3).

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat (3).

En cas de fermeture de l'entreprise pendant la durée des congés, le salarié en CDD qui n'a pas acquis suffisamment de jours de congé correspondant à cette fermeture, ne peut avoir droit à des allocations de Pôle emploi s'il n'en percevait avant le recrutement (4). Une clause de suspension du contrat peut être ajoutée dans ce dernier. De ce fait, le salarié ne percevra pas de rémunération durant cette période.

A noter : en cas de fermeture de l'entreprise et d'ajout d'une clause de suspension du contrat, celui-ci ne sera pas prolongé de la durée égale à la suspension (5).

(1) Article L3141-1 du Code du travail

(2) Article L3141-3 du Code du travail

(3) Article L1242-16 du Code du travail

(4) Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés

(5) Circulaire ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990

8 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 à condition qu'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, l'employeur devra alors 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

9 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 2021, la période d'acquisition est celle du 1er juin 2020 au 31 mai 2021.

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

10 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 2020, dont la période de référence est comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 pourra prendre 10 jours ouvrables de congés payés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 (soit $2,5 \times 4$ mois de présence au cours de la période de référence, c'est-à-dire entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2020).

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 2021, la période d'acquisition est celle du 1er juin 2020 au 31 mai 2021.

Par exemple :

Un salarié embauché le 1er octobre 2020 dans une entreprise dont la période de référence est comprise entre le 1er juin 2020 et le 31 mai 2021 pourra prendre 20 jours ouvrables de congés payés entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022 (soit $2,5 \times 8$ mois de présence au cours de la période de référence, c'est-à-dire entre le 1er octobre 2020 et le 31 mai 2021).

(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

11 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). Autrement dit, les périodes pendant lesquelles le salarié ne travaille pas ne permettent donc pas, en principe, 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 thermales ;
- 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

12 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

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

13 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

14 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

15 En cas de maladie, ai-je droit à un report de mes congés payés ?

Tous les salariés ont droit à un congé payé à la charge de l'employeur (1). Cependant, il arrive que le salarié tombe malade avant ou durant ses congés et l'empêche d'en profiter. En fonction de la situation, il peut demander leur report.

Si le salarié tombe malade **pendant ses congés**, alors il n'a pas droit au report. En effet, il n'existe pas de texte légal prévoyant l'ajournement dans cette situation. Le juge considère que l'employeur s'est acquitté de son obligation dès lors qu'il a accordé les jours de congés payés (2). L'employeur a l'obligation de permettre au salarié de bénéficier de congés payés (1).

A noter : la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a une position différente du juge français. Selon elle, si le salarié tombe malade pendant ses jours de congés, il peut demander le report de ces jours. En effet, le juge européen rappelle que la finalité des congés est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (3). Cela diffère de l'arrêt maladie. Par conséquent, le salarié peut être mis en arrêt maladie et bénéficier d'un report ultérieur de ses congés.

Le salarié percevra alors son indemnité de congés payés ainsi que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'employeur n'a pas à verser l'indemnité complémentaire liée au maintien de salaire (4).

Des dispositions plus favorables prévues par une convention collective peuvent permettre et autoriser le salarié à prendre plus tard ses congés payés ou bénéficier d'une indemnité compensatrice.

Si le salarié tombe malade **avant la prise de ses congés**, alors il bénéficie d'un report de ses jours après la date de reprise du travail, et ce qu'il s'agisse d'une maladie ordinaire ou d'un arrêt de travail ou maladie professionnelle (5). En cas de refus de l'employeur, le salarié peut lui réclamer des dommages et intérêts (6).

Bon à savoir : certaines conventions collectives peuvent restreindre la durée de la période de report des jours de congés. Cette dernière doit être supérieure à la période de référence. Aucune disposition conventionnelle ne peut prévoir une clause de non-report des congés payés. Si tel est le cas, alors elle ne s'applique pas (7).

L'absence en cas de maladie ne permet pas d'acquérir de nouveaux congés sauf en cas d'arrêt du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une année ininterrompue car cela est considéré comme étant une période de travail effectif (8). Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par la convention collective.

(1) Article L3141-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 4 décembre 1996, n°93-44907

(3) CJUE, 5e ch., 21 juin 2012 , aff. C-78/11

(4) Cass. Soc., 2 mars 1989, n°86-42426

(5) Cass. Soc., 24 février 2009, n°07-44488 et Cass. Soc., 3 février 2010, n°07-41446

(6) Cass. Soc., 27 septembre 2007, n°05-42293

(7) Cass. Soc., 11 janvier 2011, n°09-65514

(8) Article L3141-5 du Code du travail

16 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, ces 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.

A noter : lorsque la salarié prend ses congés payés immédiatement après son congé maternité, le délai de 10 semaines de protection, dont elle bénéficie normalement à l'issue de son congé maternité, est repoussé à la fin de la période de congés payés (5). Si la salarié n'accorde pas la prise de ses congés payés à la suite de son congé maternité, alors la période de protection de 10 semaines débute à la fin de son congé maternité et ne sera pas suspendu par la prise des congés payés.

(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) Article L1225-4 du Code du travail

17 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 1er 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'allègement des démarches administratives

(3) Article L3141-3 du Code du travail

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

18 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

19 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 (1) :

- 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.

(1) Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 02-44.149, et Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-10.892

20 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 (remplaçant 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 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

21 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

22 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

23 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

24 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

25 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

26 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

27 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

III. L'ordre des départs en congés

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe (1) :

- La période de prise des congés ;
- L'ordre des départs pendant cette période ;
- Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en ce sens, l'employeur définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique (2) :

- La période de prise des congés ;
- L'ordre des départs, en tenant 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 pacte civil de solidarité, 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 ;

Il ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Il existe deux règles d'ordre public : d'abord la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (3).

Ensuite, 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 (4).

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 L3141-15 du Code du travail

(2) Article L3141-16 du Code du travail

(3) Article D3141-5 du Code du travail

(4) Article D3141-6 du Code du travail

28 Puis-je demander le report de mes congés payés non pris ?

Par principe, les congés payés non pris par le salarié, a minima pendant la période légale de référence (du 1er mai au 31 octobre de chaque année (1)), sont perdus.

Les jours de congés non pris peuvent être reportés d'une année sur l'autre avec l'accord de l'employeur ou en cas d'usage dans l'entreprise.

Cependant, certaines situations permettent au salarié de prétendre à des dommages-intérêts pour le préjudice subi ou à un report des jours non pris :

- si le salarié n'a pu prendre les jours **du fait de l'employeur**, alors il pourra obtenir des dommages-intérêts pour le préjudice subi (2). C'est l'employeur qui devra démontrer qu'il a tout mis en oeuvre pour permettre au salarié de prendre ses jours de congés payés (3) ;
- si le salarié était **absent du fait d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un congé parental ou d'adoption**, il peut demander le report des jours non pris (4) ;
- **en cas de temps de travail annualisé**, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le report des congés (5).

En dehors de ces cas, le salarié ne pourra pas obtenir de l'employeur qu'il décale les jours de congés acquis mais non pris dans les délais impartis.

Bon à savoir : l'employeur ne peut pas verser une indemnité de remplacement en contrepartie de la non prise des congés payés (6). Le salarié ne peut d'ailleurs pas l'exiger, sauf s'il a été empêché de les prendre du fait de l'employeur (7).

(1) Article L3141-13 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 27 sept. 2006, n° 04-47431

(3) Cass. Soc., 13 juin 2012, n°11-10929

(4) Cass. Soc., 24 février 2009, n°07-44488

(5) Article L3141-22 du Code du travail

(6) Cass. Soc., 13 juin 2012, n°11-10929

(7) Cass. Soc., 26 mars 2014, n° 12-29324

IV. L'acquisition des droits à congés payés dans le BTP

Le nombre de jours de congé est déterminé en fonction du temps de travail effectif dans la profession du Bâtiment des Travaux publics (BTP) pendant l'année de référence écoulée.

La période de référence d'acquisition s'étend du **1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours**, c'est une **spécificité du BTP** (dans les autres secteurs professionnels, elle s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Le principal avantage, pour les salariés du BTP, est la conservation de leurs droits à congé acquis d'un employeur à l'autre tant qu'ils restent dans la profession. Lorsqu'un salarié quitte une entreprise, l'employeur lui remet un certificat qui lui permet de justifier de ses droits à congé auprès de la Caisse des congés payés et d'en bénéficier auprès de son nouvel employeur.

Exemple pour les congés payés 2021 :

- période d'acquisition des droits à congé 2021 : du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 (acquisition des jours de congé) ;
- période de prise des congés : du 1er mai 2021 au 30 avril 2022 (prise des jours de congé).

29 Le nombre de congés payés acquis et congés supplémentaires dans le BTP

Le salarié acquiert des droits à congé dès le premier jour de travail, à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (ou période assimilée). Toutefois, 150 heures de travail effectif sont considérées comme équivalentes à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces salariés (1).

Egalement, dans le BTP il existe des congés supplémentaires pour ancienneté.

Pour les ETAM et les cadres, ces jours de congés sont attribués au regard d'un critère : l'ancienneté acquise dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics (BTP) calculée depuis le début de carrière. Ils sont acquis selon la formule suivante (2) :

- 2 jours après 5 ans de présence dans l'entreprise (ou 10 ans en qualité de cadre ou d'ETAM dans le BTP) ;
- 3 jours après 10 ans de présence dans l'entreprise (ou 20 ans en qualité de cadre ou d'ETAM dans le BTP).

L'ancienneté est appréciée au 31 mars de chaque année. La Caisse de congés payés verse au salarié bénéficiaire une indemnité de congés payés pour les jours d'ancienneté utilisés. Pour les salariés non rattachés à une caisse, c'est à l'employeur d'assumer l'indemnisation du salarié utilisant ses jours d'ancienneté.

Attention ! Pour les ouvriers du Bâtiment, ils ne bénéficient pas de jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté mais d'une majoration du montant des indemnités versées par la Caisse des congés et payés de la façon suivante (3) :

- 2 jours de congés à partir de 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise ;
- 4 jours de congés à partir de 25 ans ;
- et 6 jours à partir de 30 ans.

L'ancienneté est appréciée au 31 mars de l'année correspondant au début de la période de prise des congés. Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant le 31 mars, l'ancienneté est appréciée à la date de son départ de l'entreprise. L'indemnité d'ancienneté est versée par la Caisse en même temps que le versement à l'ouvrier de l'indemnisation du 1er jour pris au titre du congé principal.

En revanche, pour les entreprises des Travaux publics, les ouvriers perçoivent des jours supplémentaires liés à l'ancienneté calculée de la façon suivante (4) :

- 2 jours pour 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours pour 30 ans d'ancienneté.

Ces jours de congé ne peuvent pas être convertis en indemnité. L'ancienneté s'apprécie au 31 mars 2021 et implique la présence du salarié dans l'effectif de l'entreprise de Travaux publics à cette date.

(1) Article D3141-30 du Code du travail

(2) CCN ETAM Bâtiment, article 5.11 ; CCN Cadres Bâtiment, article 4.1.1

(3) CCN Ouvrier Bâtiment étendue entreprises > 10 salariés, article 5.24 et CCN étendue entreprises > 10 salariés, article 5.24

(4) CCN Ouvrier Travaux publics, article 5.7

30 La prise des congés payés dans le BTP

Au sein de la branche professionnelle du Bâtiment et Travaux publics (BTP), la période de prise des congés est fixée du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante (1). Un accord d'entreprise peut fixer une autre période de prise tout en comprenant, à minima, la période du 1er mai au 31 octobre.

Exemple pour 2021 : le salarié acquiert des congés entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2021, qu'il peut prendre entre le 1er mai 2021 et le 30 avril 2022.

Les congés acquis peuvent être immédiatement pris, sans attendre la période de prise sous réserve d'obtenir l'accord exprès de l'employeur. La Caisse des congés payés doit être informée par courrier écrit d'une demande de congé anticipé.

(1) CCN Ouvriers Bâtiment, article 5-21 ; CCN ETAM Bâtiment, article 5-1 ; CCN Cadres Bâtiment, article 4-1

31 L'indemnisation des congés payés dans le BTP

Les entreprises du Bâtiment de des Travaux publics (BTP) sont tenues d'adhérer à une caisse de congés payés. Elle assure la gestion et l'indemnisation des congés payés.

Les employeurs versent une cotisation destinée au financement de la caisse.

Dès le premier jour d'embauche, les salariés relevant du BTP sont concernés par cette gestion externalisée. L'employeur leur communique par tout moyen les coordonnées de la caisse dont ils dépendent.

En cas de départ en congés, les indemnités de congés payés sont calculées et réglées par la caisse de congés payés et versées directement au salarié.

Celle-ci assure le paiement du congé principal, de la prime de vacances, des jours supplémentaires pour fractionnement et des jours ou indemnités supplémentaires pour ancienneté.

Dans la pratique, pour que les salariés perçoivent leurs indemnités de congés payés, l'employeur doit déclarer les dates de congés auprès de la Caisse. Ensuite, cette dernière verse les indemnités au salarié dans les 10 jours précédant la date de départ en congés, à condition que l'employeur ait adressé la demande au moins 30 jours avant cette date de départ.

En cas de départ de l'entreprise, si le salarié n'a pas consommé tous ses droits à congés acquis, l'employeur doit procéder à des formalités auprès de la Caisse. Le salarié se voit alors remettre un certificat de congés lui permettant de faire valoir ses droits dans une autre entreprise du BTP. Il peut également obtenir le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés auprès de la Caisse.

V. L'acquisition du congé sans solde

Tous les salariés ont droit à un congé payé par l'employeur de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Il arrive qu'un salarié souhaite prendre des congés alors que ses droits sont insuffisants. Il peut alors demander à son employeur de bénéficier d'un congé sans solde.

Aucune disposition du Code du travail ne réglemente ce congé.

Néanmoins, la convention collective peut y consacrer des dispositions. En effet, elle peut définir la procédure de demande, la possibilité de renouvellement du congé, le retour du salarié dans l'entreprise, etc.

A défaut, il sera nécessaire **d'obtenir l'accord, écrit** (pour des raisons probatoires), de l'employeur. Dans cet écrit, il est possible de fixer les modalités de ce congé (dates de début et de fin, renouvellement, retour au sein de l'entreprise, etc.).

Il est impossible, pour le salarié, comme pour l'employeur d'imposer le congé sans solde. En effet, si le salarié ?constraint? l'employeur, cela peut alors être considéré comme une absence injustifiée pouvant occasionner un licenciement. S'il s'agit de l'employeur, alors le salarié sera privé de sa rémunération. Ce dernier pourrait saisir le Conseil de prud'hommes pour faire constater la décision de l'employeur et prononcer la résiliation du contrat sans cause réelle et sérieuse. Il peut également réclamer le paiement des journées non travaillées.

A noter : la prise d'un congé sans solde durant la période d'essai est possible mais cette dernière sera suspendue et prolongée de la durée correspondante au congé (1).

(1) Cass. Soc., 23 mai 2007, n°06-41338

32 Puis-je bénéficier d'une rémunération durant le congé sans solde ?

Le congé sans solde suspend temporairement le contrat de travail. Par conséquent, le salarié ne perçoit aucune rémunération pendant toute la durée dudit congé.

S'il existe un compte épargne-temps (CET), le salarié a la possibilité de financer son congé avec les droits acquis dans ce cadre. Toutefois, il est nécessaire que l'accord ou la convention d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, la convention ou accord de branche prévoit cette possibilité (1).

(1) Article L3151-1 du Code du travail

33 Puis-je être licencié durant le congé sans solde ?

Durant toute la durée du congé sans solde, le contrat de travail est suspendu. Pour autant, le salarié doit toujours respecter son obligation de loyauté envers son employeur. Le non-respect de cette obligation est constitutive d'une faute grave, voire d'une faute lourde pouvant entraîner un licenciement (1).

Outre l'obligation de loyauté, le salarié peut être licencié si l'employeur arrive à démontrer qu'il a commis une faute en lien avec ses fonctions.

(1) Cass. Soc., 15 janv. 2002, n° 99-45938

34 Quelle est la différence entre un congé sans solde et un congé par anticipation ?

Le congé sans solde diffère quelque peu du congé par anticipation. Par principe, il n'est pas possible pour un salarié de bénéficier, avant l'acquisition par un travail effectif, de congés payés.

Toutefois, il est possible de prendre les congés dès l'embauche donc ceux acquis dès le premier jour de recrutement (1).

Comme pour le congé sans solde, il n'est pas possible pour le salarié, ni l'employeur d'imposer la prise des congés par anticipation (2). Il est nécessaire d'obtenir l'accord, écrit (pour des raisons de preuve), de l'un et de l'autre.

Si le salarié quitte l'entreprise avant d'acquérir suffisamment de congés payés, ceux pris par anticipation devront être remboursés à l'employeur. En effet, les congés payés pris par anticipation, contrairement au congé sans solde, donnent droit à l'indemnité de congés payés.

A noter : dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19, l'employeur peut imposer jusqu'à 6 jours de congés payés au salarié s'il existe un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche (3). Un projet de loi relatif à la gestion de la sortie crise sanitaire est actuellement en cours de discussion à l'Assemblée Nationale. Il permettrait d'imposer, non plus 6 mais 8 jours de congés payés (4).

(1) Article L3141-12 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 10 février 1998, n°95-40905

(3) Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

(4) Projet de loi n° 4105 relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire