



## Congés payés : ce qu'il faut savoir

À l'approche de la période des vacances, nous vous rappelons quelques règles essentielles concernant les congés payés.

### Le nombre de jours de congé :



Tout salarié a droit à **2.5 jours ouvrables** (ou 2.08 jours ouvrés) de congé par mois de « travail effectif » pendant la période de référence.



Le salarié travaillant sur l'intégralité de la période annuelle de référence acquiert donc **30 jours ouvrables** (ou 25 jours ouvrés) de congé.



L'ouverture du droit à congé n'est **pas subordonnée à une condition minimale d'activité**.

Si le salarié travaille moins d'un mois, le congé sera calculé prorata temporis.



Sauf assimilation à du travail effectif par la loi ou par la convention collective, **les périodes d'absence ne sont pas retenues dans le calcul du droit à congé**. Un salarié à temps partiel acquiert le même nombre de jours de congé que les salariés à temps plein.





## Période d'acquisition des congés payés :



La période de référence d'acquisition des congés est fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir une période différente.

## Période de prise des congés :

**Il faut distinguer la période d'acquisition des congés de la période de prise des congés. La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.**

La période de prise des congés payés est fixée par l'employeur et doit comprendre obligatoirement la période du **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année**. Elle peut s'étendre sur une période plus longue, voire sur l'année entière.

La période de prise des congés peut correspondre à la période de fermeture de l'entreprise.



**L'employeur doit accorder à chaque salarié au moins 12 jours ouvrables consécutifs (ou 10 jours ouvrés) compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.**

Lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié.

Dans le cas où ce dernier est pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre et sauf renonciation expresse de la part du salarié, il ouvre droit à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

La 5<sup>e</sup> semaine de congé peut être fractionnée. Elle peut être prise pendant toute la période de prise des congés fixée par l'employeur (donc en dehors de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) sans que cela ouvre droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.



**L'employeur ne peut imposer la prise d'un congé de plus de 24 jours ouvrables en une seule fois.**



## Ordre et dates des congés



L'employeur doit définir l'ordre et les dates de départ en respectant les **critères énumérés par la convention collective et le code du travail** (situation de famille, ancienneté, activité chez un autre employeur, ...).



L'**ordre des départs fixé** est communiqué par tout moyen, à chaque salarié **un mois avant son départ**.



Les dates de congé ne peuvent être modifiées **moins d'un mois avant la date de départ** sauf circonstances exceptionnelles (pandémie, graves difficultés financières, nécessité de remplacer un salarié...).

## Mobilisation des congés possible dès l'embauche

Il est possible de prendre des jours de congé avant la fin de période d'acquisition sous réserve d'avoir effectivement acquis des droits à ce titre et de l'accord de l'employeur.



## Report des congés :



L'octroi au salarié des congés qu'il a acquis constitue une **obligation pour l'employeur**. Corrélativement, le **salarié a l'obligation de prendre ses congés**.



Les congés payés acquis doivent être pris chaque année. Ils ne sont donc pas, en principe, reportables. Si l'employeur a bien accompli les obligations lui incombant, **les congés non pris par le salarié sont en principe perdus**.



Sauf exceptions légales, jurisprudentielles ou conventionnelles (**exemple : en cas d'absence pour maladie, accident ou maternité**), ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante. Toutefois, **un tel report est possible** par accord écrit entre les parties.

