

LA PAUSE ACTU

**SOCIAL**



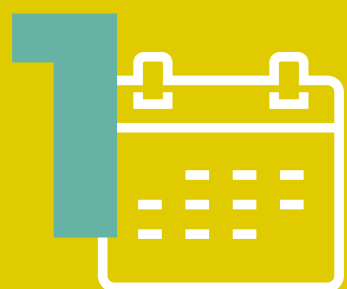
# Calcul des congés payés

7 questions clés pour sécuriser vos pratiques RH en 2026



# Congés payés, maîtrisez-vous vraiment les règles à appliquer ?

Nombre de jours acquis, arrêt maladie, période de prise, report, fractionnement... Voici les règles essentielles à connaître pour éviter les erreurs et **sécuriser votre gestion sociale**.



## À combien de jours de congés payés un salarié a-t-il droit ?

- Tout salarié acquiert **2,5 jours ouvrables / mois** de travail effectif, soit **30 jours ouvrables sur une période annuelle complète** (soit 2,08 jours ouvrés par mois ou 25 jours ouvrés par an) ;
- **Pour un mois incomplet**, le calcul se fait au *prorata temporis* ;
- **Un salarié à temps partiel** acquiert le même nombre de jours qu'un salarié à temps plein.



## Que se passe-t-il en cas d'arrêt de travail ?

Depuis la loi du 22 avril 2024, un salarié en arrêt maladie **continue d'acquérir des congés payés** :

- En **arrêt d'origine non professionnelle**, il acquiert **2 jours / mois** d'absence, dans la limite de 24 jours par an ;
- En **arrêt d'origine professionnelle**, il cumule **2,5 jours / mois**, sans limitation de durée.



Depuis 2025, un **arrêt de la Cour de Cassation** impose la suspension du décompte d'un arrêt maladie survenant pendant les congés.

→ Les jours de congés initialement **posés restent acquis** et doivent être repositionnés ultérieurement.



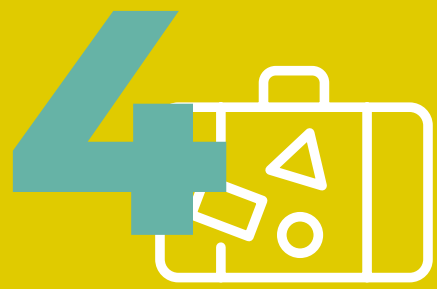
## Quelle est la période d'acquisition de ces congés ?



La durée du droit à congés payés acquis par le salarié dépend de son **temps de travail effectif** sur une période déterminée. Cette période d'acquisition des congés payés est appelée « **période de référence** ».

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**.

→ Cependant, **un accord collectif** d'entreprise ou de branche peut prévoir une période différente.



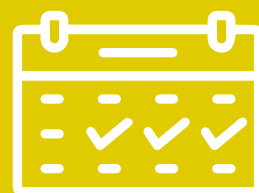
## Quand le salarié doit-il prendre ses congés ?

La période de prise des congés est **distincte de la période d'acquisition**.

- Elle est **fixée par l'employeur** et doit être portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois avant son ouverture** ;
- Elle doit inclure obligatoirement la période du **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre** et peut correspondre à la période de fermeture de l'entreprise ;
- Le **congé principal** doit comprendre au moins **12 jours ouvrables consécutifs** ;
- La **5<sup>ème</sup> semaine de congés payés** peut être **fractionnée** et prise pendant toute la période de congés fixée par l'employeur.



## Comment l'ordre des départs en congés est-il fixé ?

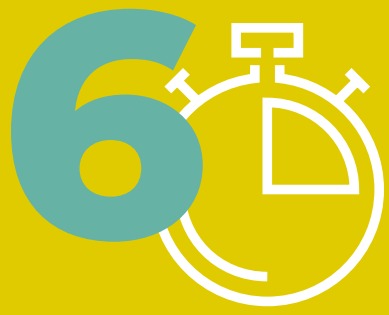


L'employeur **fixe l'ordre et les dates de départ** en tenant compte des **critères prévus par la convention collective et le Code du travail** :

- situation familiale ;
- ancienneté ;
- activité chez un autre employeur...

i

Les dates de congés ne peuvent être modifiées **moins d'un mois avant la date de départ**, sauf circonstances exceptionnelles.



## Le salarié peut-il prendre ses congés dès l'embauche ?

Oui, un salarié peut prendre des congés **avant la fin de la période d'acquisition**.

Autrement dit, la prise des congés peut intervenir **dès l'embauche**. Cela suppose toutefois que des **droits aient déjà été acquis** et que **l'employeur donne son accord**.



## Le salarié peut-il reporter ses jours de congés ?

En principe, les congés payés :

- doivent être pris chaque année ;
- sont non reportables ;
- sont perdus s'ils ne sont pas pris.

Des exceptions existent (**maladie, accident, maternité ou disposition conventionnelle** particulière).

Un report peut aussi être prévu par **accord écrit entre l'employeur et le salarié**.

# Avez-vous sécurisé toutes vos pratiques en matière de congés payés ?

Pour en savoir plus, retrouvez  
notre analyse complète dans  
l'article dédié sur :

**[implid.com](https://implid.com)**

**imp/id**