

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Le salarié a droit à des congés payés. Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, sauf cas particulier. Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés. Un salarié peut-il décider de la date de prise de ses congés payés ? Nous vous présentons les informations à connaître.

Quel salarié a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit **chaque année** à des congés payés.

Le salarié bénéficie des congés payés **quel que soit son contrat** de travail (CDI , CDD ou contrat d'intérim).

Le salarié bénéficie des congés payés qu'il travaille **à temps plein** ou **à temps partiel**.

À noter

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire **5 semaines de congés payés par an**. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés. S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

Le salarié bénéficie-t-il des congés payés dès son embauche ?

Le salarié bénéficie des congés payés **dès son embauche dans l'entreprise**, quelle que soit son ancienneté. Toutefois, le salarié doit respecter la période de prise de congés et l'ordre des départs en congés fixés par l'employeur.

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

Qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, le salarié bénéficie de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le **même** employeur.

Cela correspond à **30 jours ouvrables (5 semaines)** pour **une année complète** de travail.

Certaines absences sont prises en compte pour le calcul des jours de congés.

Attention

En cas d'arrêt de travail en raison de maladie **non professionnelle**, le salarié bénéficie des droits à congés payés, dans la limite de **2 jours ouvrables par mois** (soit **24 jours ouvrables par an**) pendant la période d'acquisition des congés dite période de référence . La période de référence est fixée **du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N** (sauf si une convention collective ou un accord collectif d'entreprise prévoit une autre période).

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

Exemple

Le salarié a travaillé 5 mois au cours de l'année, il bénéficie d'un congé de $2,5 \times 5 = 12,5$, arrondi à 13 jours ouvrables.

L'employeur peut calculer les jours de congés en jours ouvrés. Dans ce cas, ce mode de calcul doit garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux calculés en jours ouvrables.

Quelle est la période prise en compte pour déterminer le nombre de jours de congés payés du salarié ?

Pour l'acquisition des congés payés, la **période de référence** est fixée **du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**.

Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par dispositions conventionnelles, convention collective ou accord collectif d'entreprise.

À noter

Certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles, par exemples). Dans ce cas, la période de référence est fixée du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

Le salarié peut-il bénéficier de jours supplémentaires de congés payés ?

Les règles varient selon la situation du salarié (âge, enfant à charge).

Si le salarié a **au moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente**, il peut bénéficier de **2 jours de congés payés supplémentaires** par enfant à charge (dans la limite de 30 jours ouvrables).

Exemple

Un salarié ayant un enfant à charge et dispose de 12 jours de congé. Il peut alors prendre 14 jours de congé, soit 2 jours de congés supplémentaires.

Un enfant est considéré à charge s'il remplit **l'une des conditions suivantes** :

Soit il vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours

Soit il vit au foyer et est en situation de handicap (pas de condition d'âge).

Le salarié de **moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente** a droit à un congé de 30 jours ouvrables, s'il le souhaite, comme tout salarié (congés annuels et supplémentaires cumulés), **même s'il n'a pas acquis l'intégralité** de ces jours de congés.

Exemple

Si le salarié de moins de 21 ans 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.

Tout salarié de **moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente** bénéficie de **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.

Des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale.

La convention collective ou un accord collectif d'entreprise peuvent augmenter la durée des congés en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap du salarié.

À quelle période le salarié peut-il prendre ses congés payés ?

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année.

Dans tous les cas, les congés sont pris dans la période du **1^{er} mai au 31 octobre de chaque année**.

La période de prise des congés payés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de la période.

Combien de jours de congés payés le salarié peut-il poser en une seule fois ?

Le salarié ne peut pas poser plus de **24 jours ouvrables** de congés consécutifs (soit **4 semaines**).

C'est ce qu'on appelle le .

Toutefois, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long en raison de l'une des situations suivantes :

Soit en raison de contraintes géographiques particulières (la famille du salarié habite, par exemple, en outre-mer)

Soit en raison de la présence au sein du foyer du salarié d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Qui fixe la date des départs en congés payés des salariés ?

La **date des départs** en congés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise

Le salarié doit informer l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre.

L'employeur peut refuser d'accorder au salarié les dates de congés souhaitées. Le salarié doit alors prendre son congé à une autre date.

À savoir

L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés en cas de fermeture temporaire de l'entreprise.

L'employeur doit communiquer à chaque salarié la date des départs en congés fixée.

La date de départ est communiquée à chaque salarié, par tout moyen, au moins **1 mois** à l'avance avant son départ, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

L'employeur **ne peut pas** changer les dates de congés du salarié après les lui avoir accordées **moins d'un mois avant** la date de départ prévue.

L'employeur doit avertir le salarié au moins **1 mois avant la date** de départ prévue.

Toutefois, en cas de **circonstances exceptionnelles** (entreprise devant faire face à une commande exceptionnelle, remplacement d'un salarié décédé, etc.), l'employeur peut alors reporter les congés du salarié.

L'employeur peut-il fixer l'ordre des départs en congés payés des salariés ?

Oui, l'**employeur** peut fixer l'**ordre des départs** en congés des salariés.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des **critères** suivants (sauf si d'autres critères sont fixés par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise) :

Situation de famille des bénéficiaires (présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, etc.)

Durée de service chez l'employeur

Activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'ordre des départs en congés est **communiqué** à chaque salarié, par tout moyen, **au moins 1 mois à l'avance**, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

À noter

Les salariés **mariés** ou **liés par un Pacs** travaillant dans la **même entreprise** ont droit à un congé **simultané**.

Le salarié peut-il prendre ses jours de congés payés de manière fractionnée ?

Oui, le congé principal (soit **4 semaines consécutives** maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du **1^{er} mai au 31 octobre** de l'année en cours).

Le congé principal est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

Vous pouvez alors bénéficier de **jours** de congés **supplémentaires** dits , sous conditions :

Le salarié doit prendre un congé d'au moins **12 jours ouvrables (soit 2 semaines)** sur la période allant du 1^{er} mai de l'année au 31 octobre de l'année en cours.

Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le **1^{er} mai au 31 octobre de chaque année**.

Si le salarié **ne prend pas** la **totalité** de son congé principal de **4 semaines** durant la période de prise légale (du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours), il peut alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

1 jour ouvrable (si le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre)

2 jours ouvrables (si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre).

La convention collective ou un accord collectif d'entreprise fixe les règles d'application des jours de fractionnement.

Le salarié peut-il reporter ses jours de congés non pris sur l'année suivante ?
--

Le report des jours de congés acquis, non pris durant la période de prise de congés, est possible, sous conditions :

Le report des jours de congés acquis, non pris durant la période de prise de congés, est possible.

Cela est possible uniquement en cas d'accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord ou usage dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de report des congés.

Si le report des congés n'est pas possible, les jours non pris ne sont pas obligatoirement perdus.

Les congés non pris peuvent alors être payés selon des dispositions conventionnelles.

En cas de modification de la durée du temps de travail, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche étendue peut prévoir le report des jours de congés.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Peuvent bénéficier d'une **période de report de 15 mois** :

Les congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail

Les congés payés acquis pendant un arrêt de travail couvrant toute la période de référence.

Le **point de départ** de la période de 15 mois **diffère selon la situation**.

Rappel

La période de prise des congés payés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise.

La période de prise doit comprendre, dans tous les cas, la période du **1^{er} mai année N au 31 octobre année N**.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de la période.

Un salarié qui **n'a pas pu poser** tous ses congés payés **au cours de la période de prise**, pour cause d'arrêt de maladie, bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour les prendre.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure.

Rappel

Le délai de report est de **15 mois** démarre à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits par l'employeur, après la reprise du travail.

Les congés payés non pris par le salarié à la fin de ce délai de 15 mois seront **perdus**.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} février au 30 avril de l'année 2024 (année N). Le salarié reprend le travail le 2 mai 2024 et l'employeur l'informe le 13 mai 2024 de ses droits.

Dans l'entreprise, la période de prise des congés payés est fixée :

du 1^{er} mai 2023 (année N-1) au 30 avril 2024, pour les congés payés acquis au cours de la période de référence 1^{er} juin 2022 (année N-2) et 31 mai 2023 (année N-1)

du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (année N+1), pour les congés payés acquis au cours de la période de référence 1^{er} juin 2023 (année N-1) et 31 mai 2024 (année N).

Au moment de son arrêt maladie, le 1^{er} février 2024, il reste au salarié 8 jours de congés payés, acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 2022 (année N-2) au 31 mai 2023 (année N-1), qui devaient être pris au cours de la période de prise du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024.

Le salarié étant dans l'impossibilité, pour cause de maladie, de prendre ses 8 jours de congés payés au cours de la période de prise, il bénéficie d'une période de report de 15 mois à compter du 13 mai 2024 (soit jusqu'au 13 août 2025) pour les prendre.

Les congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, pourront être pris par le salarié au cours de la période de prise 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pendant **toute la période d'acquisition** des congés (période dite de référence du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N), le **point de départ** du délai du report de 15 mois est fixé **à la fin de cette période**.

Il faut distinguer :

Si le salarié **n'a pas repris** le travail **à la fin de la période de report**, les congés payés acquis durant l'arrêt de travail couvrant la période d'acquisition sont **perdus**.

Si le salarié **reprend** le travail alors que la **période** de report est toujours **en cours**, la période des 15 mois est **suspendue** jusqu'à ce que l'employeur informe le salarié de ses droits à congés.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} juin 2023 au 30 novembre 2024. Il reprend le travail le 1^{er} décembre 2024 et son employeur l'informe de ses droits le 20 décembre 2024.

Au cours de la période d'acquisition (période de référence) 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, le salarié a été en arrêt de travail sur la totalité de la période. La période de report de 15 mois des congés payés acquis sur cette période de référence (soit 24 jours) débute le 31 mai 2024.

La période de report est suspendue le 1^{er} décembre 2024, date de la reprise du travail par le salarié. Dans ce cas, 6 mois s'étant déjà écoulés (31 mai 2024 à 30 novembre 2024), il reste une période de report de 9 mois qui recommence à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits, soit le 20 décembre 2024.

Peuvent bénéficier d'une **période de report de 15 mois** :

Les congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail

Les congés payés acquis pendant un arrêt de travail couvrant toute la période de référence.

Le **point de départ** de la période de 15 mois **diffère selon la situation**.

Rappel

La période de prise des congés payés est fixée :

Soit par la convention collective ou un accord collectif d'entreprise

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise.

La période de prise doit comprendre, dans tous les cas, la période du **1^{er} mai année N au 31 octobre année N**. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de la période.

Un salarié qui **n'a pas pu poser** tous ses congés payés **au cours de la période de prise**, pour cause d'arrêt de maladie, bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour les prendre.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure.

Rappel

Le délai de report est de **15 mois** démarre à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits par l'employeur, après la reprise du travail.

Les congés payés non pris par le salarié à la fin de ce délai de 15 mois seront **perdus**.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} février au 30 avril de l'année 2024 (année N). Le salarié reprend le travail le 2 mai 2024 et l'employeur l'informe le 13 mai 2024 de ses droits.

Dans l'entreprise, la période de prise des congés payés est fixée :

du 1^{er} mai 2023 (année N-1) au 30 avril 2024, pour les congés payés acquis au cours de la période de référence 1^{er} juin 2022 (année N-2) et 31 mai 2023 (année N-1)

du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (année N+1), pour les congés payés acquis au cours de la période de référence 1^{er} juin 2023 (année N-1) et 31 mai 2024 (année N).

Au moment de son arrêt maladie, le 1^{er} février 2024, il reste au salarié 8 jours de congés payés, acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 2022 (année N-2) au 31 mai 2023 (année N-1), qui devaient être pris au cours de la période de prise du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024.

Le salarié étant dans l'impossibilité, pour cause de maladie, de prendre ses 8 jours de congés payés au cours de la période de prise, il bénéficie d'une période de report de 15 mois à compter du 13 mai 2024 (soit jusqu'au 13 août 2025) pour les prendre.

Les congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, pourront être pris par le salarié au cours de la période de prise 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pendant **toute la période d'acquisition** des congés (période dite de référence du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N), le **point de départ** du délai du report de 15 mois est fixé **à la fin de cette période**.

Il faut distinguer :

Si le salarié **n'a pas repris** le travail **à la fin de la période de report**, les congés payés acquis durant l'arrêt de travail couvrant la période d'acquisition sont **perdus**.

Si le salarié **reprend** le travail alors que la **période** de report est toujours **en cours**, la période des 15 mois est **suspendue** jusqu'à ce que l'employeur informe le salarié de ses droits à congés.

Exemple

Un salarié est malade du 1^{er} juin 2023 au 30 novembre 2024. Il reprend le travail le 1^{er} décembre 2024 et son employeur l'informe de ses droits le 20 décembre 2024.

Au cours de la période d'acquisition (période de référence) 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, le salarié a été en arrêt de travail sur la totalité de la période. La période de report de 15 mois des congés payés acquis sur cette période de référence (soit 24 jours) débute le 31 mai 2024.

La période de report est suspendue le 1^{er} décembre 2024, date de la reprise du travail par le salarié. Dans ce cas, 6 mois s'étant déjà écoulés (31 mai 2024 à 30 novembre 2024), il reste une période de report de 9 mois qui recommence à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits, soit le 20 décembre 2024.

Le salarié peut-il refuser de prendre ses congés payés ?

Si le salarié refuse de prendre ses congés payés alors que l'employeur l'y a invité à plusieurs reprises, alors les congés sont perdus s'ils ne sont pas reportés.

Le salarié peut-il travailler pendant ses jours de congés payés ?

Non, le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés.

Mais il y a une exception : le salarié peut être embauché par contrat de vendanges pendant ses congés payés.

Le salarié est-il rémunéré pendant ses jours de congés payés ?

Non, pendant ses congés, le salarié n'est pas rémunéré. Toutefois, il perçoit une indemnité de congés payés.

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés (salaire de base, prime d'ancienneté, prime d'assiduité, etc.).

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Questions – Réponses

- Comment est calculée l'indemnité de congés payés du salarié ?
- Fermeture de l'entreprise pour congés annuels : le salarié est-il indemnisé ?
- Un salarié peut-il reporter ses jours de congés non pris sur l'année suivante ?
- Un employeur peut-il refuser des congés demandés par le salarié ?
- L'absence du salarié est-elle prise en compte pour le calcul de ses congés ?
- Comment bénéficier du billet de congé annuel de la SNCF à tarif réduit ?
- Un salarié peut-il prendre des congés payés pendant son préavis ?
- Avez-vous le droit à des congés payés pendant votre CDD ?
- Jour férié pendant les congés d'un salarié : quelles sont les règles ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Réclamer ses congés payés
- Modèle de document

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L3141-1 à L3141-2
Droit au congé
- Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9
Durée du congé (ordre public)
- Code du travail : article L3141-10
Durée du congé (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-11
Durée du congé (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-12 à L3141-14
Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)
- Code du travail : article L3141-15
Période de prise des congés et ordre des départs (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-16
Période de prise des congés et ordre des départs (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-17 à L3141-20
Fractionnement des congés (ordre public)
- Code du travail : article L3141-21
Fractionnement des congés (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-23
Fractionnement des congés (dispositions supplétives)
- Code du travail : article L3164-9
Salariés de moins de 21 ans (congés annuels)
- Code rural et de la pêche maritime : articles L718-4 à L718-6
Contrats vendanges
- Code du travail : articles D3141-1 et D3141-2
Situation du salarié pendant le congé (ordre public)
- Code du travail : article D3141-3
Durée du congé (ordre public)
- Code du travail : article R3141-4
Durée du congé (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles D3141-5 et D3141-6
Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00