



Congés payés

Vérfifié le 06 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Coronavirus : adaptation du droit du travail
26 mars 2020

L'[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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940) prévoit la possibilité pour l'employeur, par accord collectif de branche ou d'entreprise, d'imposer au salarié des dates de prise de jours de congé, dans la limite de 6 jours. Elle prévoit également la possibilité de modifier les dates de jours RTT.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Tout salarié a droit à des jours de congés payés par son employeur. La durée des congés varie en fonction des droits acquis par le salarié. Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur. Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée (c'est-à-dire pris en plusieurs fois), lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 [jours ouvrables](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508).

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD ou [contrat d'intérim](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11215) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11215)), son temps de travail (à temps plein ou temps partiel) et son **ancienneté**.

Un salarié nouvellement embauché peut bénéficier de jours de congés, avec l'accord de son employeur.

Durée du congé

Le nombre de jours de congés payés acquis dépend du nombre de jours de travail effectués par le salarié dans l'entreprise.

Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 [jours ouvrables](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508) par mois de [travail effectif](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095) chez le même employeur.

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

[Certaines absences](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18260) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18260) sont prises en compte pour le calcul des jours de congés.

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 qui a travaillé 5 mois au cours de l'année doit bénéficier 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](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509). Dans ce cas, ce mode de calcul doit garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables.

Pour l'acquisition des congés payés, la [période de référence](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51495) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51495) 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 accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche.

Certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles...). 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.

Jours supplémentaires de congé

Cas général

Des [dispositions conventionnelles](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533), le contrat de travail ou un [usage](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12729) peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou la convention ou un accord de branche peuvent augmenter la durée de congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Salarié ayant des enfants à charge

Tout salarié de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 [jours ouvrables](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508) (https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508) de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Exemple :

un salarié, ayant un [enfant à charge](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947) et disposant de 12 jours de congé, pourra prendre 14 jours de congé.

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)

Salarié de moins de 21 ans

Tout salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit, s'il le demande, à un congé de 30 jours ouvrables (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Exemple :

le salarié ne dispose que de 12 jours de congés payés, il peut tout de même prendre 30 jours de congé. Les jours pris au-delà de son solde acquis ne seront alors pas indemnisés.

 **À noter :** 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.

Dates de départ en congés

À quelle période peut-on prendre ses congés ?

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

Dans tous les cas, elle comprend **obligatoirement** la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés est fixée :

- Par accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche
- En l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur, après avis du **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)

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

Combien de jours de congés payés peut-on poser en une fois ?

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 **jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) de congés consécutifs (soit 4 semaines). C'est ce qu'on appelle le *congé principal*.

Toutefois, par dérogation individuelle, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long s'il justifie :

- Soit de contraintes géographiques particulières
- Soit de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie

Qui fixe les dates des congés ?

L'ordre des départs en congés est fixé :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur, après avis du **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>)

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

L'employeur peut refuser d'accorder au salarié les dates de congés souhaitées.

Le congé est alors pris à une autre date.

L'employeur peut aussi imposer au salarié de prendre des jours de congés (en cas de **fermeture temporaire de l'entreprise** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1016>) notamment).

Qui fixe l'ordre des départs ?

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants (sauf autres critères fixés par accord ou convention) :

- Situation de famille des bénéficiaires (notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, de l'époux(se) ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie)
- Durée de service chez l'employeur
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs

Les dates et l'ordre des départs sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf :

- Délai différent fixé par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention ou accord de branche
- Ou circonstances exceptionnelles

 **À noter :** les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Jours de fractionnement

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).

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

Le salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires dits *jours de fractionnement* sous conditions.

Période du 1er mai au 31 octobre

Le salarié doit prendre un congé d'au moins 12 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) (soit 2 semaines) sur la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

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 accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année

Période du 1er novembre au 30 avril

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

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période
- 2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période

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

Situation du salarié pendant le congé

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

Toutefois, il existe une dérogation au bénéfice des salariés embauchés par contrat vendanges pendant leurs congés payés.

Indemnité de congés payés

Pendant ses congés, le salarié perçoit une **indemnité de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>).

Textes de référence

- Code du travail : articles L3141-1 à L3141-2 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189647) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189647)
Droit au congé
- Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008311&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008311&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du congé (ordre public)
- Code du travail : article L3141-10 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008382&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008382&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du congé (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-11 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008396&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008396&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du congé (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-12 à L3141-14 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008413&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008413&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)
- Code du travail : article L3141-15 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008455&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008455&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Période de prise des congés et ordre des départs (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-16 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008473&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008473&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Période de prise des congés et ordre des départs (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-17 à L3141-20 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008490&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008490&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Fractionnement des congés (ordre public)
- Code du travail : article L3141-21 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033020724&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033020724&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Fractionnement des congés (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-23 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008561&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008561&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Fractionnement des congés (dispositions supplétives)
- Code du travail : article L3164-9 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189657/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189657/>)
Salariés de moins de 21 ans (congés annuels)
- Code rural et de la pêche maritime : articles L718-4 à L718-6 [✉](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006585178&idSectionTA=LEGISCTA000006183039&cidTexte=LEGITEXT000006071367) (<http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006585178&idSectionTA=LEGISCTA000006183039&cidTexte=LEGITEXT000006071367>)
Contrats vendanges

- Code du travail : articles D3141-1 et D3141-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510075&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510075&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Situation du salarié pendant le congé (ordre public)
 - Code du travail : article D3141-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510091&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510091&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Durée du congé (ordre public)
 - Code du travail : article R3141-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033453098&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033453098&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Durée du congé (dispositions supplétives)
 - Code du travail : articles D3141-5 et D3141-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510142&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510142&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)
-