



CONGES PAYES : PANORAMA DES REGLES EN VIGUEUR

Conseils pratiques publié le 23/02/2022, vu 2314 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Tout salarié a droit à des jours de congés payés. Les congés payés sont des jours chômés durant lesquels le salarié verra sa rémunération maintenue via l'attribution d'une indemnité (indemnité de congés payés).

Les dispositions relatives aux congés payés sont régies par le Code du travail aux articles **L. 3141-1 et suivants**. Certaines règles concernant les congés payés sont d'ordre public, dès lors, il est impossible d'aménager par accord collectif ces règles dans un sens moins favorable.

Sans prétendre à l'exhaustivité, il est possible de retenir plusieurs règles :

- Le nombre de jours de congés acquis chaque mois à savoir 2.5 jours et sur l'année de référence à savoir 30 jours sont d'ordre public. [1]
- La faculté de prendre des congés dès l'embauche.[2]
- Le droit à congé simultané des conjoints et partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise.[3]

Comment s'acquièrent les congés payés ?

Dès son embauche le salarié commence à acquérir des congés payés à hauteur de **2.5 jours de congé par mois**, et ce **indépendamment de la nature du contrat (CDD ou CDI, temps plein ou temps partiel)**.

Ces congés s'acquièrent sur une période de référence, qui en l'absence d'accord collectif, est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Attention, une embauche ou une rupture du contrat de travail ont respectivement pour effet de décaler le point de départ et la date de fin de la période de référence.

A titre d'exemple ;

Un salarié est embauché le 1^{er} novembre 2022, sa période de référence commencera au 20 novembre pour finir au 31 mai 2023, sa période de référence sera donc de 7 mois et non 12.

Un salarié en poste au 1^{er} juin 2022 dont le contrat est rompu au 1^{er} novembre 2022 aura donc une période de référence de 6 mois.

Par ailleurs, l'article L. 3141-3 du Code du travail subordonne l'acquisition de congé à du « **travail effectif** ». Cette notion est importante car elle permet d'inclure / d'exclure les périodes donnant droit à l'acquisition de congés payés.

En l'absence d'accord collectif plus favorable, est considéré comme du travail effectif les périodes dans lesquelles l'exécution du contrat est maintenue

Néanmoins, l'article L3141-5 assimile certaines périodes d'absence sont notamment considérées comme des périodes de travail effectif :

- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos ;
- Les périodes de congé payé ;
- Les périodes d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle

A noter, que les heures chômées au titre de l'activité partielle sont également prises en compte pour le calcul des droits aux congés payés.[4]

Combien de jours de congé est-il possible de prendre ?

En l'absence de disposition plus favorable, un salarié va acquérir 2.5 jours de congé par mois ce qui donnera un total de 5 semaines sur une année.

Ces 5 semaines se décomposent en deux périodes de congés :

- le congé dit « **principal** » ;
- le congé dit « **secondaire** ».

La période de congé dit principale est **de 4 semaines**, le congé secondaire d'une semaine.

Dans le congé principal, **2 semaines doivent obligatoirement être prises de façon continue** durant la période de congé du **1^{er} mai au 31 octobre**.

Si le salarié décide de ne pas prendre la totalité de son congé principal sur la période de congé du 1^{er} mai au 31 octobre, ce dernier se verra attribuer un à deux jours de congé supplémentaires selon le nombre de jours de congé pris en dehors de la période susmentionnée. [5]

Enfin, il n'est pas possible de prendre son congé principal et son congé secondaire à la suite : **la durée maximale de prise de congé est de 4 semaines maximum**.

Comment sont pris les congés payés ? La liberté de l'employeur est-elle totale ?

Même si la prise des congés payés par les salariés relève du **pouvoir de direction** de l'employeur, il se fait classiquement par accord entre les parties.

En effet, l'employeur n'est pas totalement libre dans la fixation de la période, l'article L. 3141-13 du Code du travail impose que la période des congés soit prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. De plus en l'absence d'accord, la période de prise des congés payés est fixée par l'employeur **après** avis du CSE.[6]

L'article L. 3141-16 du Code du travail limite également le pouvoir de direction de l'employeur en prohibant la possibilité de ce dernier de modifier « l'ordre et les dates de départ **moins d'un mois** avant la date de départ prévue » sauf en cas de **circonstances exceptionnelles**.

Quelle rémunération perçoit le salarié en congés ?

Durant son congé, le salarié va percevoir une indemnité de congé payé dont l'assiette de calcul et le montant sont fixés par les articles L. 3141-24 à L. 3141-31 du Code du travail.

Brièvement, il convient de retenir que ;

-L'indemnité est versée **à la date classique du paiement du salaire.**

-L'indemnité est calculée en prenant en compte l'ensemble des éléments composant la rémunération brute à l'exclusion de la prime de fin d'année, la prime d'intéressement, la prime de bilan, la prime de participation et le remboursement des frais professionnels autrement dit **tout ce qui n'est pas du salaire.**

-Le mode de calcul varie et dépendra de **la méthode la plus avantageuse** entre la règle du **maintien du salaire** et l'indemnité égale à **1/10 de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence.**

Quelle est l'incidence d'une maladie sur les congés du salarié ?

Il faut distinguer :

- Si la maladie intervient pendant les congés payés, le salarié n'aura pas le droit à un report.[7]
- Si la maladie intervient avant le salarié aura le droit à un report après la date de reprise du travail.
[8]

Le report doit selon la Cour de cassation être possible sur une période supérieure à la période de référence.[9]

En conclusion, la mise en place et la prise des congés payés obéissent à des règles strictes que les employeurs et salariés devront garder à l'esprit.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

[GRELIN & ASSOCIÉS](#)

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : congé ; payé ; vacances ; droit du travail ; droit social ; congé principal ; congé secondaire ; arrêt maladie ; indemnité de congé payé ; suspension contrat de travail ; roulement ; fermeture ; pouvoir de direction

[1] Article L. 3141-3 du Code du travail

[2] Article L. 3141-12 du Code du travail

[3] Article L. 3141-14 du Code du travail

[4] Article R. 5122-11 du Code du travail

[5] Article L. 3141-23 du Code du travail

[6] Article L. 3141-16 du Code du travail

[7] Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.907

[8] Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-70.612

[9] Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-24.022, n° 2067 FS - P + B + R + I