

Les congés payés en entreprise

Livre blanc GHS - juillet 2024



SOMMAIRE

01

Le droit aux congés payés

Page 4

02

Le décompte des jours de congés

Page 8

03

La prise de congés payés

Page 14

Introduction

Un jour de congé payé est un **jour non travaillé** mais **tout de même rémunéré**.

Aujourd'hui tout salarié a droit chaque année à un congé payé **à la charge de l'employeur**. Selon le Code du travail, **chaque mois** de travail effectif ouvre droit à un congé de **2,5 jours ouvrables**.

Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés équivalente à son salaire habituel.

Avec un total de **5 semaines par an**, la France est le **3ème pays de l'Union européenne** (exæquo avec l'Autriche, le Danemark et la Suède) à garantir le plus de congés payés à ses salariés, derrière l'Espagne et l'Estonie.





01

Le droit aux congés payés

Petite histoire des jours de congés

Le début de la législation

C'est sous **Napoléon III**, en 1853, que [les premiers congés payés](#) sont institués, uniquement pour les **fonctionnaires français** cependant.

Il a fallu attendre **1936** pour qu'une loi généralise ce droit à l'ensemble des salariés : c'est l'**obligation d'acquisition de congés payés** pour toute personne ayant un **contrat de travail**.

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, le repos annuel est fixé à **15 jours par an**, alors que pour les salariés ayant entre 6 mois et un an d'ancienneté, la durée des congés n'est que de 6 jours.



Plusieurs semaines par an

C'est suite à des grandes tensions ayant données lieu à des **accords** entre les **syndicats** et la **direction des usines Renault**, que les 3ème et 4ème semaines de congés sont négociées, puis **généralisées** à l'ensemble des salariés français respectivement **en 1956 et en 1969**.



La **5ème semaine** de congés payés, telle qu'on la connaît, est finalement très récente puisqu'il faudra attendre **François Mitterrand en 1981** pour voir arriver une **semaine supplémentaire** de congés payés.



Les titulaires des congés payés

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient :

- son emploi,
- sa catégorie,
- sa qualification,
- la nature de sa rémunération
- son horaire de travail.

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Des **dispositions spécifiques** peuvent toutefois s'appliquer à certains salariés : concierges, aux VRP, aux assistants maternels, aux salariés du particulier employeur ou aux intermittents du spectacle...

Don de jours de congés



Un salarié peut faire **don de jours de congés** à un autre salarié de son entreprise, dans les conditions et limites fixées par le [Code du travail](#) : ce don est possible envers un salarié qui assume **la charge d'un enfant gravement malade ou handicapé**, ou qui vient **en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap**.



Sanction du non respect des congés payés

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de **se reposer**. Pendant cette période le salarié ne doit donc **pas travailler**.

Tout non respect de ce principe est **passible de sanction**, pour l'employeur mais également pour le salarié.

À l'encontre de l'employeur

La personne qui emploierait le salarié pendant cette période prend le risque de se voir condamner à des **dommages et intérêts**.

Le fait de méconnaître les [dispositions du code du travail](#), relatives aux congés payés, est puni de **l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe**, et autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

À l'encontre du salarié

La loi considère que le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des **travaux rémunérés**, prive de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié. En conséquence, le salarié peut faire l'objet d'une action en **dommages et intérêts** envers le régime d'assurance chômage.





02

Décompte des jours de congés

La détermination des congés

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



Le salarié cumule des jours de congés en fonction de son **temps de travail effectif**. Selon le **Code du travail**, chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de **2,5 jours ouvrables**.

L'employeur peut calculer les jours de congés **en jours ouvrés** (du lundi au vendredi). Le **mode de calcul** doit alors garantir au salarié des droits à congés **au moins égaux à ceux calculés en jours ouvrables** (du lundi au samedi).

Période assimilée au travail effectif



Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à **la disposition de l'employeur** ou de l'administration et se **conforme à ses directives**, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme des **périodes de travail effectif** au regard de l'acquisition des droits à congés. Durant ces périodes, le salarié continue ainsi de **cumuler des jours de congés** comme s'il avait effectivement travaillé.

C'est [le cas notamment pour](#) :

- Les périodes de **congés payés et RTT**,
- Les périodes de **congés de maternité**, de **paternité** et **d'accueil de l'enfant et d'adoption**, les périodes de **congés pour événements familiaux**,
- les périodes d'arrêt du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle



En 2024, la loi DDADUE portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a ajouté les périodes de maladie non professionnelle à cette liste.

Articulation avec les arrêts de travail

Les congés payés pendant un arrêt maladie

Le salarié en **arrêt de travail** est **en droit d'acquérir** des **congés payés**.

Le nombre de jours de congés payés acquis dépend de la nature de l'arrêt de travail : si l'accident ou la maladie est d'[origine professionnelle ou non](#).

- **D'origine non professionnelle**

Le salarié en arrêt de travail en raison de maladie ordinaire est **en droit d'acquérir des congés payés**.

Il des droits à congés payés au titre de l'arrêt maladie, dans la limite de **2 jours ouvrables**.

- **D'origine professionnelle**

L'absence du salarié pendant un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie d'origine professionnelle est considérée comme du temps de travail effectif, **quelle que soit la durée de cette absence**. Le salarié bénéficie des droits à congés payés, dans la limite de **2,5 jours ouvrables**.

L'arrêt maladie pendant un congé payé

Le salarié qui tombe **malade pendant ses congés** doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.



Le Code du travail n'est sur ce point **toujours pas en accord** avec le cadre européen, cette divergence n'a pas été réglée par la **loi DDADUE**.



Les congés supplémentaires

[Le Code du travail](#) prévoit que le salarié peut bénéficier de **congés supplémentaires** dans certaines situations :

- Pour les **moins de 21 ans**

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un **congé de 30 jours ouvrables**.

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **2 jours** de congés supplémentaires **par enfant à charge**.

- Pour les **étudiants**

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé **supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables** par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.



Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche **peut majorer la durée** du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Le calcul de l'indemnité des congés payés 1/2

La méthode de calcul

Pendant sa période de congés, le salarié perçoit une **indemnité de congés payés**. Cette indemnisation peut-être calculée selon [deux méthodes](#). L'employeur retiendra la méthode **la plus favorable pour le salarié**, entre la méthode du maintien et la méthode du dixième.

1

La méthode du maintien

L'employeur verse au salarié le montant qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en congés.

2

La méthode du dixième

L'employeur verse **1/10ème** de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence (par défaut du 01/06/N-1 au 31/05/N).

Cette indemnité "au dixième" est **à rapporter au nombre de jours acquis**.

Exemple

un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables percevra 1/30ème de l'indemnité totale pour chaque jour de congés.



Besoin d'en savoir plus sur les indemnités de congés payés en fonction du contrat du salarié ? Consultez le [simulateur dédié](#) sur [Service-public.fr](#).



Le calcul de l'indemnité des congés payés 2/2

Quand comparer les méthodes ?



La **comparaison** entre les deux méthodes est faite soit **au moment de la prise des congés**, soit une fois par an en **fin de l'exercice**.

L'employeur tiendra compte des dispositions contractuelles ou conventionnelles lorsqu'elles sont plus favorables.

En cas de rupture du contrat



Lorsqu'un salarié **quitte son poste**, les congés qu'il a acquis et qu'il n'a pas pris **lui sont dûs**. Pour cela, une **indemnité compensatrice** de congés payés est calculée et versée **sur la dernière paie**.

Cette indemnité est calculée selon les mêmes modalités qu'une indemnité de congés.

Cette disposition s'applique que la rupture du contrat soit **du fait du salarié** ou de **l'employeur** (y compris en cas de licenciement pour faute lourde).



Elle est également due aux ayants droit du salarié dont **le décès** survient **avant qu'il ait pris son congé annuel payé**. L'**indemnité** est alors versée à ceux des **ayants droit** qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.



03

La prise de congés payés



Période d'acquisition

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « **période de référence** ».

Mais quand débute cette période ?

Le début de cette période de référence peut être fixé par :

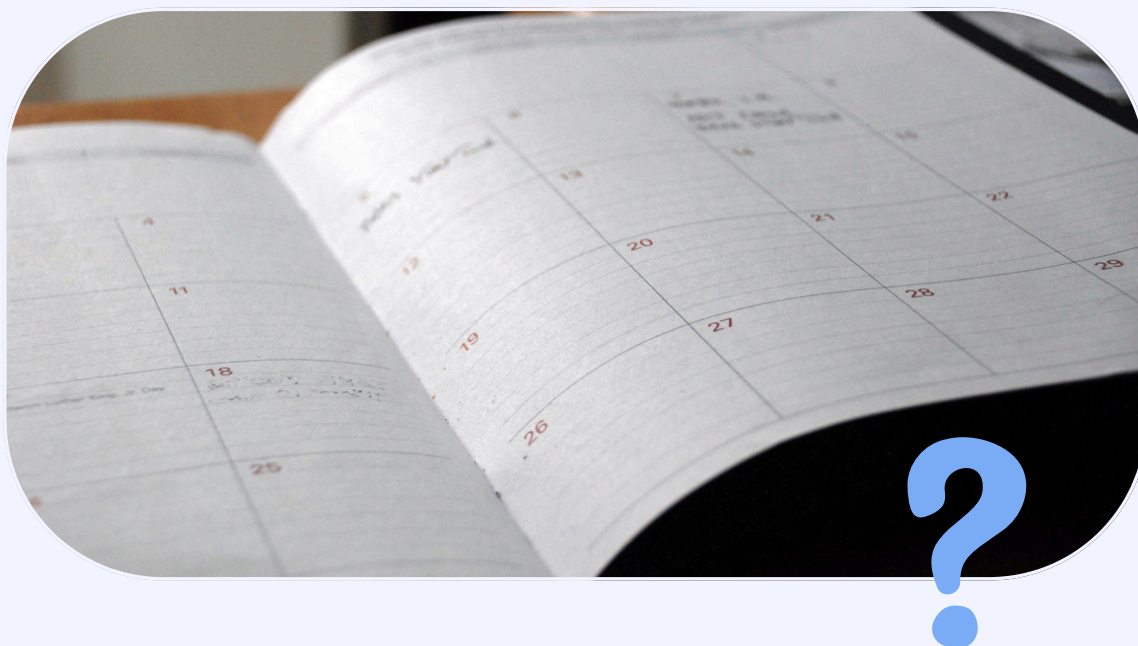
- Un **accord d'entreprise** ou **d'établissement**
- À défaut, une **convention** un **accord de branche**,



À défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au **1er juin de chaque année**.



Si des dispositions **différentes à celles du Code du travail**, s'appliquent dans l'entreprise, **les salariés doivent en être informés**.



Quand poser ses congés ? 1/2

Selon le [Code du travail](#), les congés peuvent être pris **dès l'embauche**, sous réserve de :



La période de prise des congés



L'ordre des départs pendant cette période



Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ, fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Quel que soit l'horaire de travail du salarié, le point de départ des congés est le **1er jour où le salarié aurait dû venir travailler**. Tous les jours ouvrables/ouvrés jusqu'à la reprise doivent être comptés.

Exemple

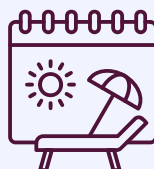
Un salarié à temps complet démarre son congé le jeudi soir pour revenir le vendredi matin de la semaine suivante. On lui décompte 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés. Si un jour férié tombe pendant la période de congés et qu'il n'est habituellement pas travaillé, il ne doit pas être compté.



Quand poser ses congés ? 2/2

Pour définir l'**ordre des départ**, l'employeur tient compte des [critères suivants](#) :

- **La situation de famille** des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS,
- La présence au sein du foyer d'un **enfant ou d'un adulte handicapé** ou d'une personne âgée en **perte d'autonomie**,
- La **durée de leurs services** chez l'employeur,
- Leur **activité chez un ou plusieurs autres employeurs**.



Le congé principal doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année, cette période pouvant être modifiée par un accord collectif.

Modalité de prise de congés

Congé principal

Le **congé principal** ne peut être inférieur à **12 jours** ouvrables continus (soit 2 semaines), et ne peut excéder **24 jours** (soit 4 semaines).

Sauf exceptions, la 5ème semaine ne peut donc pas être accolée au congés principal.



Exceptions

Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient :



De **contraintes géographiques particulières** (par exemple, les salariés étrangers ou ceux originaires d'outre-mer),



De la **présence** au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte **handicapé** ou d'une personne âgée en **perte d'autonomie**.

Fractionnement des congés

Le congés principal peut être **fractionné**, à condition qu'au moins 12 jours ouvrables (soit 2 semaines) soient pris en continu.

Dans ce cas, et si une partie du congé est prise **en dehors de la période légale** (du 1er mai au 31 octobre), le fractionnement ouvre droit à **1 ou 2 jours de congés supplémentaires**.

Sauf accord collectif prévoyant leur suppression, ces jours sont dûs même si le salarié est à l'origine du fractionnement.



Report de congés

Les congés payés, un droit et une obligation

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de **se reposer**. Ils constituent à la fois un **droit et une obligation**, et il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer ce droit.

Sauf exceptions (ruptures de contrat, salariés intérimaires, salariés en CDD) les congés payés ne peuvent donc **pas être remplacés** par le versement d'une indemnité.



Les exceptions

En suivant ce principe, les congés payés ne peuvent pas être reportés, et doivent donc être pris dans l'année qui suit leur acquisition.

Il existe cependant plusieurs [exceptions à ce principe](#) : congé pour création d'entreprise, décompte de la durée du travail sur l'année, congé non pris en raison d'un [arrêt de travail](#), ...



Le cas du compte épargne temps (CET)

Un **accord collectif** peut instaurer la mise en place d'un [CET](#). Le salarié n'est pas obligé de l'utiliser et n'y affecte des droits que s'il le souhaite. Lorsqu'un CET existe dans l'entreprise, il permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises : 5ème semaine de congés, jours de fractionnement, congés conventionnels, jours de RTT.



Nous espérons que notre **livre blanc** vous a plu

Outils de gestion sociale et centre de formation, nous développons depuis plus de 30 ans notre expertise de la paie dans différents secteurs d'activités (culture, hôtellerie, restauration, étude de marché, etc.).

Découvrez-nous sur
www.ghs.fr



01 53 34 25 25



commercial@ghs.fr