



FICHE INFO CLIENT

Lyon, le 10 avril 2025

Rappel des règles des congés payés des salariés

Les congés payés représentent en France un droit dont dispose tout salarié d'une structure privée ou publique. En tant qu'employeur, quelles règles devez-vous respecter ? Comment fixer les jours de congés de vos salariés ? Comment sont établies les indemnités de congés payés ? On vous dit tout en 10 points clés.

1- Congés payés : qui y a droit ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé par l'employeur.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quelles que soit sa catégorie professionnelle (ouvriers, cadres...), la nature de son contrat (CDD, CDI, intérim), ou sa durée du travail (temps plein ou temps partiel). Les congés payés constituent à la fois un droit et une obligation.

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs en congés des différents salariés de l'entreprise.

Les congés payés ne peuvent pas être remplacés par des indemnités, sauf exception (voir point 9).

2- À combien de jours de congés a droit un salarié ?

Le salarié à temps plein ou à temps partiel, ayant travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, **a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois travaillés, soit 30 jours ouvrables (cinq semaines)** pour une année complète de travail.

L'employeur peut calculer les jours de congés en jours ouvrés, à savoir les jours où l'entreprise est ouverte. Le mode de calcul doit alors garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux calculés en jours ouvrables.

Le congé principal (le plus long congé de l'année pour un salarié) ne peut être inférieur à **12 jours ouvrables continus (ou 10 jours ouvrés)**. Il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) et doit être pris (sauf avis contraire dans la convention collective) [entre le 1er mai et le 31 octobre](#) de chaque année.

À noter :

Le congé principal du salarié ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables consécutifs (soit quatre semaines). L'employeur peut cependant accorder au salarié un congé plus long, pour les motifs suivants :

- des contraintes géographiques particulières (famille habitant, par exemple, en Outre-mer),
- la présence au sein de votre foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

3- Quelle est la nouvelle loi sur les arrêts de travail en matière de congés payés ?

Tel qu'évoqué plus haut, le salarié dispose de 2,5 jours ouvrables de congés payés **par mois travaillé**, ce qui signifiait par le passé qu'il ne pouvait pas acquérir de congés en cas d'absence au travail.

Désormais depuis **la loi DDADUE 2024**, promulguée le 22 avril 2024 (qui vise à adapter le droit français aux exigences de l'Union européenne), la période pendant laquelle le salarié en **arrêt pour maladie** ou accident **n'ayant pas un caractère professionnel** ouvre droit à **2 jours ouvrables** de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par an (soit 4 semaines par an, au lieu de 5 semaines).

Les salariés en arrêt de travail **pour accident du travail ou maladie professionnelle** acquièrent bien, quant à eux, **2,5 jours ouvrables** par mois (soit 30 jours ouvrables maximum par an).

La loi précise que, lorsque le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou accident, de prendre au cours de la période de prise de congés, tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de **report de congés de 15 mois afin de pouvoir les utiliser**.

4- Les jours prévus par les dispositions conventionnelles, le contrat de travail, les usages, etc.

Dans certains cas, il est possible d'octroyer au salarié des jours de congés supplémentaires. Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, contrat de travail ou un usage... Toutes ces dispositions peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale.

A noter :

Une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent augmenter la durée de congé en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap du salarié.

5- Les jours de fractionnement

Il est possible de prendre son congé principal en plusieurs fois, à condition qu'au moins **12 jours ouvrables (deux semaines) soient pris en continu**.

Le fractionnement du congé principal donne alors droit à **des jours de congés supplémentaires si une partie est prise en dehors de la période légale** (1er mai au 31 octobre) :

- un jour supplémentaire pour trois, quatre ou cinq jours,
- deux jours supplémentaires, au-delà de six jours.

Le salarié a droit à ces jours supplémentaires même s'il est à l'origine de la demande de fractionnement de son congé principal. Il peut aussi y renoncer. Un accord collectif peut prévoir que l'employeur fasse renoncer ses salariés à leurs jours supplémentaires sans leur demander leur accord ([art. L. 3141-21 C. trav.](#)).

Si la fermeture de l'entreprise entraîne un fractionnement en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, les salariés doivent également bénéficier des jours supplémentaires précités.

6- Les jours supplémentaires sous conditions

Le salarié peut bénéficier de jours supplémentaires selon sa situation (âge, enfants à charge) :

- tout salarié **de plus de 21 ans**, au 30 avril de l'année avant ses jours de congés payés, peut bénéficier de **deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge**, dans la limite de 30 jours ouvrables,

Par exemple s'il dispose de 12 jours de congés, il pourra en prendre 14

- 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),

Par exemple, si le salarié 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

- aussi, comme pour le salarié de plus de 21 ans (voir point précédent), tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peut bénéficier également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Si le congé acquis ne dépasse pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour.

Un enfant à charge est un enfant de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou un enfant handicapé, sans condition d'âge.

À noter :

Des **congés supplémentaires** sont également prévus lorsque le nombre de jours de congés ouvrables n'est pas entier (il est alors arrondi au nombre immédiatement supérieur).

7- Comment l'employeur fixe-t-il la période de congés ?

Les congés payés peuvent être pris sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend obligatoirement la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Dans les faits, **c'est l'entreprise qui dispose du droit (en accord avec les dispositions d'ordre public) de fixer par un accord d'entreprise ou par convention de branche, la période de prise de congés payés et l'ordre des départs.** L'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critères suivants :

- la **situation de famille des bénéficiaires**,
- la **durée de leurs services chez l'employeur**,
- leur **activité chez un ou plusieurs autres employeurs**.

L'employeur peut refuser d'accorder un congé à son employé, dans ce cas le congé du salarié est différé à un autre moment. L'employeur peut aussi imposer au salarié de prendre des jours de congés, en cas de fermeture temporaire de l'entreprise pendant la période concernée.

Les dates et l'ordre des départs doivent être communiqués à chaque salarié au moins un mois à l'avance.

À noter :

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

8- Comment sont calculées les indemnités de congés payés ?

Pendant son congé, le salarié perçoit une **indemnité de congés payés**. Cette indemnité peut être calculée de deux façons :

- l'indemnité de congés payés est égale au dixième **de la rémunération brute totale** perçue par le salarié au cours de de l'année de référence écoulée (1er juin - 31 mai),
- l'indemnité de **congés payés** est **égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler**.

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé.

A noter : Indemnité compensatrice de congés

Dans certains cas, les salariés ne peuvent exercer leur droit aux congés. Ils ont alors droit à des **indemnités compensatrices**.

Ces cas sont les suivants :

- salariés dont le contrat est rompu,
- salariés intérimaires,
- salariés en contrat à durée déterminée (CDD).

Le montant de cette indemnité compensatrice de congés payés est équivalente à l'indemnité de congés payés.

9- Comment est déterminée la période de référence donnant droit à congés ?

Le quota de congés payés cumulé dépend du **temps de travail effectif** réalisé par le salarié sur une période donnée appelée la **période de référence**. Si le début de la période n'est pas fixé par un accord d'entreprise ou une convention de branche, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit aux congés est **par défaut fixé au 1er juin de chaque année**.

Certaines périodes d'absence sont intégrées dans le calcul de la période de travail effectif pour les congés notamment :

- congés payés de l'année précédente,
- repos compensateur pour heures supplémentaires,
- jours RTT,
- jours fériés chômés,
- congé maternité, paternité, adoption,
- congé de formation économique, sociale et syndicale,
- accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- maladie non professionnelle,
- congé pour événements familiaux,
- activité partielle, etc.

La totalité des heures non-travaillées dans le cadre d'une activité partielle est également prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés.

En cas d'absence injustifiée pendant la période de référence, un décompte en jours ouvrables des congés sera effectué.

Cependant, les cas d'absences ci-dessous ne feront l'objet d'aucun décompte du quota de congés payés :

- congé parental d'éducation total,
- congé de présence parentale,
- congé pour enfant malade,
- congé sabbatique,
- mise à pied,
- grève,
- préavis lorsque c'est le salarié qui demande à en être dispensé, ou que la dispense résulte d'un commun accord,
- absences pour maladie professionnelle, accident du travail ou accident du trajet d'une durée supérieure à un an,
- périodes obligatoires d'instruction militaire.

10- Les jours de congés non pris par le salarié peuvent-ils être payés par l'employeur ?

La loi de finances rectificative pour 2022 permet aux **entreprises qui le souhaitent de racheter aux salariés les jours de RTT auxquels ces derniers renoncent**.

Cette possibilité, dérogatoire aux dispositions légales est ouverte dans **toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif, pour une période de trois ans, qui démarre avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, et s'achève le 31 décembre 2025.

Les journées ou demi-journées de RTT travaillées sont payées au tarif de la première heure supplémentaire défini dans l'entreprise, **soit le salaire horaire majoré de 10 % au minimum**. Toutefois, les jours de RTT rachetés ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Notez que les rémunérations versées au salarié au titre de ce rachat de RTT bénéficient du régime social et fiscal des heures supplémentaires. Ce revenu est exonéré des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, **dans la limite de 7 500 €**. Il est toutefois soumis à la CSG et à la CRDS et il est inclus dans le montant du revenu fiscal de référence.

Le ministère du Travail publie un [questions-réponses sur le rachat des jours de repos](#) : seize questions-réponses permettant de mieux comprendre ce dispositif.

À noter :

Cette disposition s'ajoute aux autres possibilités de paiement de jours de RTT finalement travaillés (toujours en accord avec l'employeur), qui étaient jusqu'à maintenant réservées aux salariés :

- soumis au forfait jours (article L3121-59 du Code du travail),
- ou travaillant dans une entreprise ayant mis en place un compte-épargne temps (CET),
- ou ouvert un plan d'épargne retraite (PER),
- ou mis dans l'impossibilité de prendre leur RTT par leur employeur.