

FICHE OUTIL



Congés payés

(CONFORME AU CODE DU TRAVAIL - MAJ 2025/2026)

DÉFINITION

Le congé payé est une période de repos rémunérée à laquelle a droit tout salarié en contrepartie de son travail. Il est prévu par le Code du travail ([articles L3141-1 à L3141-38](#)).

Acquisition DES CONGÉS

2,5 jours ouvrables de congés sont acquis par mois de travail effectif.

Cela représente **30 jours ouvrables par an** (ou 25 jours ouvrés).

📅 La période de référence est généralement du 1er juin N-1 au 31 mai N (sauf accord d'entreprise).

Tous les types de contrats (CDI, CDD, temps partiel) ouvrent droit aux congés dès 1 mois de travail effectif.

Fractionnement DES CONGÉS

- Le congé principal peut être fractionné (avec l'accord du salarié).
- Si le salarié prend **au moins 12 jours ouvrables**, le reste peut être fractionné.
- Le fractionnement peut ouvrir droit à :
 - **1 jour supplémentaire**
 - **2 jours supplémentaires**

Selon les cas *Sauf renonciation écrite du salarié

Cas particulier FERMETURE ANNUELLE

- L'association ou l'entreprise peut fermer pendant les congés.
- Les dates doivent être communiquées suffisamment tôt.
- Le salarié ne peut pas s'opposer à cette fermeture si elle respecte le cadre légal.

Attention à l'anticipation pour les salariés n'ayant pas acquis assez de congés.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Informer les salariés des périodes de congés
- Afficher l'ordre des départs
- Assurer le paiement des congés
- Verser l'indemnité compensatrice en fin de contrat
- Respecter les règles légales et conventionnelles

Ouverture & PRISE DE CONGÉS

L'employeur fixe les dates de congés (avec consultation des représentants du personnel).

Le congé principal de 4 semaines doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

Minimum 12 jours ouvrables consécutifs obligatoires.

📅 L'affichage de la période de prise et de l'ordre des départs est obligatoire au moins 2 mois avant.

Ordre des DÉPARTS

L'employeur doit tenir compte de :

- la situation familiale (ex. : enfants en bas âge),
- l'ancienneté,
- les situations de pluri-emploi.

 Article D3141-5 du Code du travail

L'employeur ne peut pas fixer les départs de manière arbitraire.

Indemnité COMPENSATRICE

En fin de contrat, si le salarié n'a pas pris ses congés, il reçoit une **indemnité compensatrice** (calculée sur la base du salaire brut).

Cette indemnité est obligatoire, même si le salarié est à l'origine de la rupture.

AFFICHER/ REMETTRE AU SALARIÉ

En fin de contrat, si le salarié n'a pas pris ses congés, il reçoit une indemnité compensatrice (calculée sur la base du salaire brut).

Rémunération DES CONGÉS PAYÉS (PENDANT LA PRISE DES CONGÉS)

Pendant ses congés payés, le salarié perçoit une indemnité de **congés payés**.

L'employeur doit obligatoirement comparer **deux méthodes de calcul et appliquer la plus favorable au salarié** :

• MÉTHODE DU MATIEN DU SALAIRE

Le salarié perçoit la rémunération qu'il aurait touchée s'il avait travaillé normalement pendant sa période de congés.

• MÉTHODE DU DIXIÈME (1/10)

L'indemnité correspond à 10 % de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

La méthode la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Notion de "TRAVAIL EFFECTIF" POUR L'ACQUISITION DES CONGÉS

Certaines absences sont assimilées à du temps de travail effectif et permettent donc l'acquisition de congés payés, notamment :

- congés payés eux-mêmes,
- congé maternité, paternité et d'adoption,
- accident du travail ou maladie professionnelle,
- congés de formation (selon conditions),
- repos compensateurs.

⚠️ D'autres absences peuvent ne pas ouvrir droit à acquisition de congés (selon la durée et la situation), comme certaines absences non rémunérées.

Jours OUVRABLES

Tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés (soit 6 jours par semaine).

Jours OUVrés

Jours ouvrés : jours habituellement travaillés dans l'entreprise (souvent 5 jours : lundi au vendredi).

Exemple :

Un salarié en congé du lundi au vendredi :

- *décompte en jours ouvrables → 6 jours (lundi à samedi),*
- *décompte en jours ouvrés → 5 jours.*

Report DES CONGÉS PAYÉS NON PRIS

MODIFICATIONS DES DATES DE CONGÉS

Les dates de congés fixées par l'employeur ne peuvent pas être modifiées librement.

En principe :

- les dates ne peuvent plus être modifiées moins d'un mois avant le départ,
- sauf circonstances exceptionnelles ou accord du salarié.

Report des congés payés non pris
Les congés payés non pris peuvent être reportés dans certaines situations, notamment :

- maladie survenue avant ou pendant les congés,
- congé maternité ou paternité,
- accident du travail.

⚠️ Les congés ne sont donc pas automatiquement perdus lorsque le salarié est empêché de les prendre pour un motif légitime.

Interdiction

DE REMPLACER LES CONGÉS PAR UNE INDEMNITÉ

Les congés payés doivent être **effectivement pris**.

Il est **interdit** de remplacer les congés par une prime ou une indemnité, **sauf en fin de contrat**, où l'indemnité compensatrice est obligatoire.

Conclusion

Les congés payés constituent un droit fondamental du salarié et une obligation pour l'employeur.

Leur gestion doit respecter le Code du travail, les conventions collectives applicables et les accords d'entreprise.

Fractionnement DES CONGÉS

- La **5^e semaine de congés** ne donne pas droit à jours supplémentaires de fractionnement.
- Les jours de fractionnement concernent uniquement la part du congé principal **prise en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre)**.
- Le salarié peut **renoncer par écrit** aux jours supplémentaires liés au fractionnement.

