

La gestion des congés payés dans l'entreprise



Édito : Les congés payés : un droit garanti

1. Les congés payés : pour qui ?

Une garantie dès l'embauche...	5
... pour tous les contrats	5
Cas particulier	5

2. L'acquisition des congés payés

Période d'acquisition des congés payés	6
Périodes de temps de travail effectif	6-7
Cas particulier et focus sur l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie	8
• Pendant l'arrêt maladie non-professionnel	8
• Pendant l'arrêt maladie professionnel	8
Cas vécu : Impossibilité de déduction des congés reportés	9

3. La prise des jours de congés payés

Période de prise des congés payés	10
Focus sur le fractionnement	10
Décompte des jours de congés payés	11
Fixation de l'ordre des départs	12
Hypothèse de la fermeture de l'entreprise	13
Cas particuliers du report en cas d'empêchement	14
• Dû à un arrêt maladie survenu avant le départ accepté par l'employeur	14
• Dû à un arrêt pendant toute la période de référence	14
Congés payés : pris en compte pour le déclenchement des heures supplémentaires ?	15

4. Les indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés	16
L'indemnité compensatrice des congés payés	17
Cas vécu : Empêcher le salarié de prendre ses congés = préjudice automatique ?	17

ÉDITO

Les congés payés : un droit garanti

Véritable pilier du droit du travail, les congés payés constituent une des traductions concrètes du **droit au repos** du salarié, consacré au niveau européen et au niveau national.

De ce fait, les congés payés revêtent un **caractère obligatoire** pour toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, y compris pour les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Le caractère fondamental des congés payés n'empêche toutefois pas leur mise en œuvre de constituer un **défi organisationnel de taille** pour les entreprises.

En effet, la mise en œuvre **annuelle** des congés payés constitue une **obligation pour l'employeur, qui doit concilier cet impératif avec celui de la pérennité de l'activité de l'entreprise.**

*Que se passe-t-il en cas de fermeture de l'entreprise ?
L'employeur peut-il décider de l'ordre des départs ?
Est-il possible de reporter les congés payés ?
Comment les acquérir et les poser ?
Etc...*

Toutes ces questions font l'objet de réponses données par un **cadre juridique et réglementaire prolifique**, pas toujours simple à appréhender.

Pour accompagner les employeurs dans la gestion des congés payés annuels, il ne sera, ici, seulement question que de ce **cadre légal et réglementaire** (déjà extrêmement dense) entourant la gestion des congés payés dans l'entreprise.

Notez toutefois que la majorité de ces règles pourra faire l'objet **d'adaptations** compte tenu du **secteur d'activité** (ex. caisse des congés payés dans le bâtiment) ou des **accords et conventions collectives** applicables dans l'entreprise, qui ne seront pas abordés dans le détail ici.

LES CONGÉS PAYÉS : POUR QUI ?

Une garantie dès l'embauche...

Tout salarié du secteur privé a droit aux congés payés chaque année, **dès l'embauche**. L'employeur est garant de la prise des congés payés par l'ensemble des salariés présents dans les effectifs. Il a l'obligation de prendre toute mesure destinée à assurer le droit aux congés payés pour les salariés.

... pour tous les contrats

Les congés payés annuels sont donc obligatoires pour les salariés embauchés en :



CDI



CDD



contrat
d'intérim



contrat
d'apprentissage

Il en va de même avec la **durée du travail** puisque les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

À NOTER !

Lorsque la durée du CDD d'un salarié ne lui permet pas de prendre des congés payés au sein de l'entreprise avant l'échéance de son contrat, il a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**.

Par principe, l'employeur doit s'assurer de l'exercice **du droit aux congés payés en nature** :
il ne peut pas se soustraire à cette obligation en versant aux salariés une indemnité compensatrice correspondante, sauf exceptions prévues par la loi.

CAS PARTICULIER

Le Code du travail rappelle que les salariés de retour d'un **congé de maternité ou d'adoption** ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

LA DURÉE DES DROITS AUX CONGÉS PAYÉS

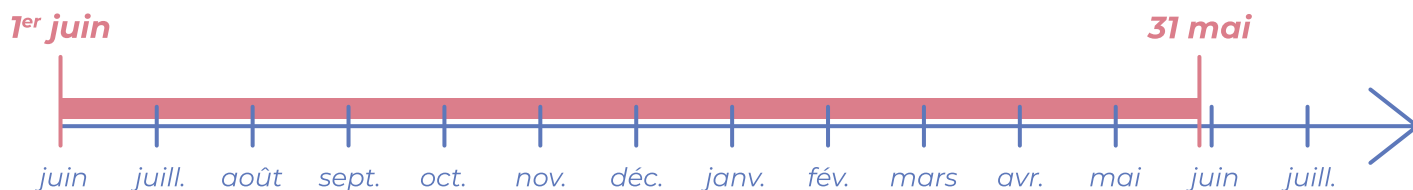
Période d'acquisition des congés payés

La période d'acquisition des congés payés désigne **la période de référence, permettant de déterminer la quantité de droits à congés du salarié.**

À défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, elle s'étend du **1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.**

Pour 2026, la période durant laquelle le salarié acquiert des droits à congés s'étend donc du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026.

Si le salarié a été embauché en cours d'année, la période d'acquisition débutera à sa date d'entrée dans l'entreprise.



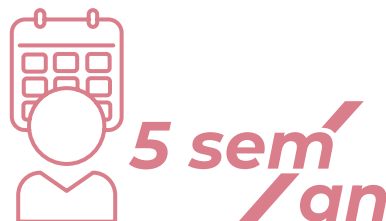
Périodes de temps de travail effectif

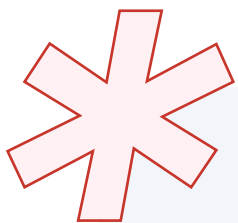
Au sein de cette période, seuls les **temps de travail effectif** ✳ comptent pour le calcul des droits à congés payés.

Ainsi, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a le droit à **2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif** sans que la durée totale de ces congés ne puisse dépasser **30 jours ouvrables** pour une année de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié a **travaillé pendant toute la durée de la période de référence**, il bénéficiera donc de **5 semaines de congés payés par an.**

Certaines périodes, **même si elles ne sont pas travaillées dans les faits** par les salariés, doivent donner lieu à l'acquisition de jours de congés payés.





Sont considérés comme du **temps de travail effectif** donnant lieu à l'acquisition de congés payés :



Les périodes de **congés payés**



Les périodes de congé de **maternité**, de **paternité** et **d'accueil de l'enfant** et **d'adoption**



Le repos accordé au salarié en contrepartie des **heures supplémentaires et complémentaires** réalisées



Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve **maintenu ou rappelé au service national** à un titre quelconque



Les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif prévoyant un **aménagement du temps de travail** sur une **période supérieure à la semaine**



Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause **d'accident du travail** ou de **maladie professionnelle**



Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause **d'arrêt de travail lié à un accident** ou une **maladie n'ayant pas un caractère professionnel**

L'absence du salarié ne peut jamais avoir pour effet d'entraîner une **réduction de ses droits à congés** plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

De la même manière, lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier, l'employeur est tenu de **porter la durée du congé au nombre entier supérieur**.

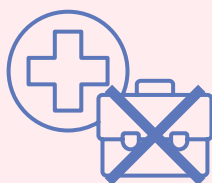
CAS PARTICULIER ET FOCUS SUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

Dans la continuité d'une série de décisions importantes rendues par le juge en septembre 2024, la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) a été adoptée le 10 avril 2024, et avec elle une disposition qui met **le Code du travail français en conformité avec le droit européen** concernant l'acquisition de congés payés (CP) pendant l'arrêt maladie.



Pendant l'arrêt maladie non-professionnel

(non-consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle)



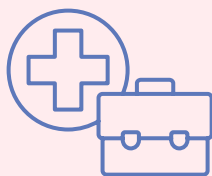
Un salarié en arrêt de travail non professionnel **acquiert 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt** dans la limite de **24 jours ouvrables**.

Dans l'hypothèse où le salarié se trouve en arrêt maladie de droit commun pendant toute la période d'acquisition, **il ne bénéficiera donc pas de la 5^e semaine légale de congés payés**.



Pendant l'arrêt maladie professionnel

(consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle)



Auparavant, un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle (*dit arrêt de travail professionnel*) ouvrait droit à l'acquisition de congés payés **dans la limite d'une durée ininterrompue de 12 mois** d'arrêt.

Au-delà de cette 1^{re} année, le salarié cessait d'acquérir 2,5 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt.

Désormais, l'acquisition de congés payés ne se fait plus dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an mais **sur toute la durée de l'arrêt de travail**, y compris si cet arrêt excède 12 mois.

En d'autres termes, si le salarié est en arrêt de travail professionnel pendant 2 ans, il acquiert **10 semaines de CP (5 semaines de CP x 2)**.

CAS VÉCU

Impossibilité de déduction des congés reportés

Une précision importante vient compléter le régime issu de la loi DDADUE du 22 avril 2024 et en affiner la portée.

Pour mémoire, depuis cette loi, le salarié en arrêt maladie non professionnel acquiert **2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt**, dans la limite de **24 jours ouvrables par période d'acquisition** (soit 4 semaines).

Par un arrêt du 21 janvier 2026, la Cour de cassation précise que **ce plafond de 24 jours s'apprécie strictement par période de référence**, sans qu'il soit possible pour l'employeur de déduire les jours de congés acquis au titre de périodes antérieures et simplement reportés faute d'avoir été pris.

Autrement dit, les congés reportés ne viennent pas « consommer » le plafond applicable à la nouvelle période d'acquisition.

La solution vaut :

- pour l'application courante du dispositif (postérieure au 24 avril 2024)
- mais également pour son application rétroactive sur la période du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024

En cas d'application rétroactive, la loi prévoit que l'acquisition ne peut conduire, pour chaque période de référence, à dépasser 24 jours ouvrables **après prise en compte des jours déjà acquis sur cette même période**, à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé maternité, AT/MP, etc.).

Le juge précise cependant que **les jours acquis au titre de périodes antérieures et reportés ne doivent pas être intégrés dans ce calcul.**

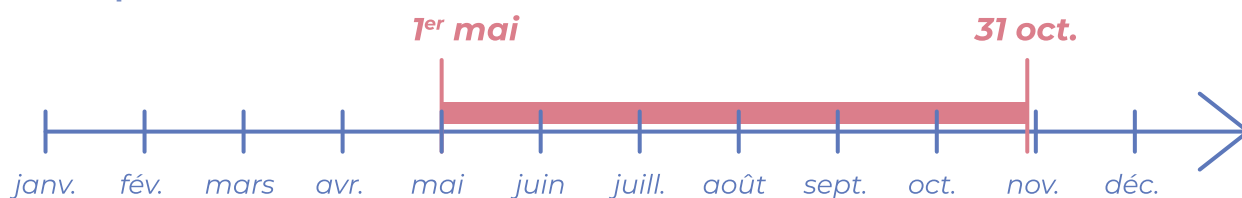
Source : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 21 janvier 2026, n° 24-22228 FSB

LA PRISE DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS

Période de prise des congés payés

La période de prise des congés désigne la période pendant laquelle le salarié exerce concrètement son droit à congés : à savoir la période pendant laquelle il **prend les vacances acquises**.

La période de congés payés doit obligatoirement comprendre la période comprise entre **le 1^{er} mai et la 31 octobre de chaque année**.



FOCUS SUR LE FRACTIONNEMENT

Des jours de congés supplémentaires dits « **jours de fractionnement** » peuvent être attribués au salarié lorsqu'une partie du congé de 4 semaines est prise hors de la période fixée entre le 1^{er} mai et 31 octobre.

Dans ce cas, hors la 5^e semaine de congés payés, le salarié peut bénéficier de :

2 jours supplémentaires
lorsque le nombre de jours ouvrés pris en dehors de la période est **au moins égal à 5 jours de congés**

1 jour supplémentaire
lorsque le nombre de jours ouvrés pris en dehors de la période est **égal à 3 ou 4 jours de congés**

Notez qu'en l'absence d'accord ou de convention collective applicable à l'entreprise, la période de prise de congés payés doit être **définie par l'employeur après avis du CSE, s'il existe**.

Cette période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés **au moins 2 mois** avant son début.

Décompte des jours de congés payés

En principe, le décompte des jours de congés payés doit se faire en jours ouvrables, c'est-à-dire du **lundi au samedi**, hors dimanche et jours fériés.

- Dans ce cas, un **jour férié chômé dans l'entreprise** inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable. Concrètement, cela doit conduire :



Soit à **décompter un jour de congé en moins**



Soit à **prolonger le congé d'un jour supplémentaire**

- Un **jour férié normalement travaillé dans l'entreprise** doit être décompté comme un jour de congé sauf s'il tombe le jour du repos hebdomadaire : dans ce cas, il n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés.

Mais l'employeur peut aussi opter pour un décompte des jours de congés payés en jours ouvrés, à savoir les jours normalement travaillés dans l'entreprise.

- Dans ce cas, si le **jour férié tombe un jour non-ouvré**, 2 hypothèses sont possibles :



Si le décompte en jours ouvrés est une simple transposition du décompte en jours ouvrables légaux (30 jours ouvrables correspondant à 25 jours ouvrés), les salariés doivent bénéficier d'une journée supplémentaire correspondant à un jour férié.

En revanche, si les salariés bénéficient d'un nombre de jours de congés supérieur à celui de la loi, ce jour n'aura aucune incidence sur le décompte des congés.

- Un **jour férié chômé qui tombe un jour ouvré** n'est pas comptabilisé

En revanche, il est **interdit** de procéder au décompte des jours de congés en heures.

La durée des congés pris en une seule fois **ne peut pas excéder 24 jours ouvrables** sauf dérogations individuelles pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques ou familiales particulières. Lorsque le congé ne dépasse **pas 12 jours ouvrables**, il doit être continu.

ATTENTION !

Les salariés embauchés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein.

Par exemple, le salarié qui travaille 4 jours par semaine doit se voir appliquer les mêmes règles de décompte que son collègue à temps plein : doivent donc être décomptés tous les jours ouvrables, y compris ceux où il ne travaille pas en temps normal.

Fixation de l'ordre des départs

À défaut d'un accord d'entreprise, c'est à **l'employeur** que revient la tâche de définir **l'ordre des départs en congés, après avis du CSE.**

Pour ce faire, il doit tenir compte de certains éléments :



L'**ancienneté**
du salarié dans
l'entreprise



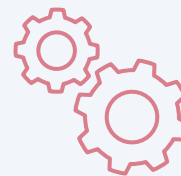
La date des **vacances scolaires**
(si le salarié est parent
d'enfants scolarisés)



Sa **situation de famille**
(en cas de salarié proche
aidant par exemple)



La date des **droits de garde**
pour les salariés divorcés



L'**activité** chez un ou
plusieurs autres employeurs

L'ordre des départs en congé est **communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.**

À NOTER !

Sauf circonstances exceptionnelles ou accord, les dates de congé **ne peuvent pas être modifiées** par l'employeur moins d'un mois avant le 1^{er} jour des congés auquel il a consenti.

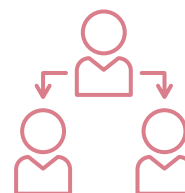
Hypothèse de la fermeture de l'entreprise

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur peut tout à fait décider de fermer tout ou partie de l'entreprise pendant une période qui ne peut pas excéder **24 jours ouvrables**.

L'employeur ne pourra toutefois fermer l'entreprise qu'après avoir :



Informé et consulté le CSE sur le projet de fermeture de l'entreprise au moins **2 mois avant**



Informé individuellement chaque salarié des dates de cette fermeture au moins **1 mois avant**

À NOTER !

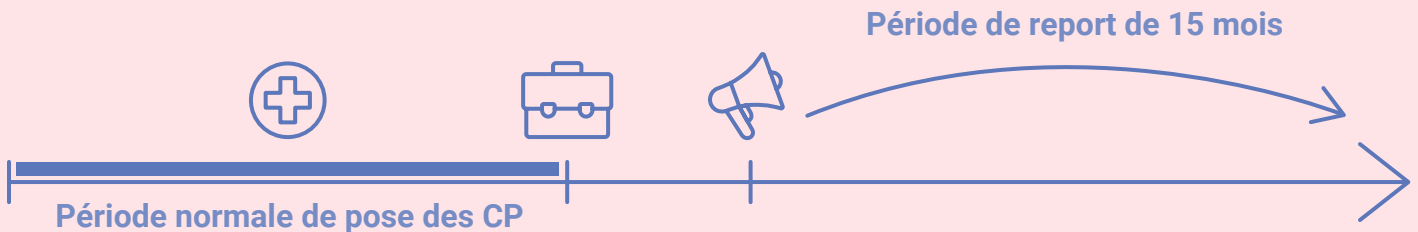
En l'absence de CSE, **l'information de chaque salarié demeure obligatoire et peut se faire par voie d'affichage ou par mail** envoyé à l'ensemble des salariés.

CAS PARTICULIERS DU REPORT EN CAS D'EMPÊCHEMENT

→ Dû à un arrêt maladie survenu avant le départ accepté par l'employeur

Si l'empêchement provient d'un arrêt de travail survenu avant les congés payés :
Il bénéficie d'une période de **report des congés payés de 15 mois**.

Cette période de **15 mois** est un **minimum légal** qui peut être augmentée par voie conventionnelle. Elle démarre à compter de la date à laquelle le **salarié a été informé de ses droits à congés** par l'employeur, après la reprise du travail.



L'employeur dispose donc d'un délai **d'un mois à compter de la reprise pour informer** le salarié sur :



Le **nombre de jours** dont il dispose



La **date** à laquelle ces jours de congés peuvent être pris

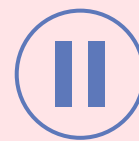
Le texte de loi rappelle que cette information peut être transmise par **tout moyen conférant date certaine** et notamment *via* le **bulletin de paie** que la loi vise expressément à ce titre. Par principe, c'est cette information qui marque le début de la période de report de 15 mois permettant au salarié de prendre les congés payés qu'il a acquis précédemment.

→ Dû à un arrêt maladie pendant toute la période de référence

Si l'empêchement provient d'un arrêt de travail du salarié pendant toute la **période d'acquisition**, il dispose également d'un délai de report de ses congés payés de 15 mois, qui démarre **à partir de la fin de la période de référence**.



S'il n'a pas repris le travail à la fin de la période de report :
les congés payés acquis durant l'arrêt de travail sont définitivement perdus.



Si le salarié reprend le travail pendant cette période de report :
la période de report de 15 mois est suspendu jusqu'à ce que l'employeur informe le salarié de ses droits à congés.

Congés payés : pris en compte pour le déclenchement des heures supplémentaires ?

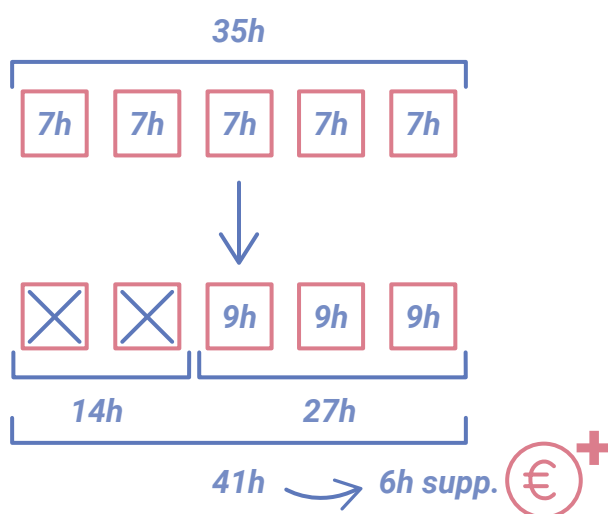
Depuis un revirement du **10 septembre 2025**, la Cour de cassation juge que, pour le calcul des heures supplémentaires, **les jours de congés payés pris pendant la période de référence doivent être pris en compte**, afin de déterminer si le seuil ouvrant droit à majoration est atteint.

Cette solution, d'abord limitée au décompte hebdomadaire du temps de travail, a été étendue le **7 janvier 2026 au décompte sur deux semaines**. La question demeure ouverte pour les autres modes de décompte pluri-hebdomadaires ou mensuels.

ILLUSTRATION

Un salarié est soumis à une durée collective de **35 heures par semaine**, réparties sur cinq jours (**7 heures par jour**). Il prend **2 jours de congés payés** dans la semaine, puis travaille **9 heures par jour** les 3 jours restants à la demande de l'employeur.

Pour le calcul, les deux jours de congés (**2 × 7 h**) sont pris en compte, soit **14 heures**, auxquelles s'ajoutent **27 heures réellement travaillées (3 × 9 h)**, ce qui porte le total à **41 heures** : **6 heures** constituent donc des **heures supplémentaires** ouvrant droit à **majoration**.

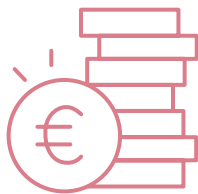


LES INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés

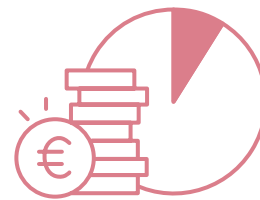
Parce qu'il s'agit de congés « payés », l'employeur doit verser au salarié une **indemnité spécifique** destinée à compenser la perte de salaire consécutive à son absence pendant son congé.

Cette indemnité de congés payés peut être calculée selon **2 modalités différentes**, en l'absence de dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise :



Maintien de salaire :

l'indemnité doit correspondre au montant du salaire que le salarié aurait dû percevoir s'il ne s'était pas absenté



Règle du dixième :

l'indemnité correspond au dixième de la rémunération totale brute perçue au cours de toute la période de référence d'acquisition des congés payés

Le choix entre ces 2 modalités n'est pas libre puisque l'employeur doit impérativement retenir la **règle de calcul la plus favorable au salarié**, sous peine de payer l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe par salarié concerné.

Au plan social, l'indemnité de congés payés a le caractère d'un salaire et est donc soumise **aux mêmes charges sur le plan social et fiscal**.

À NOTER !

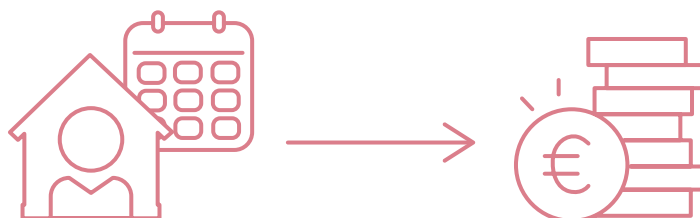
Pour certains secteurs d'activité (par exemple, dans le BTP), les indemnités de congés payés sont réglées par **les caisses de congés payés** auxquelles les employeurs s'affilient.

Dans ce cas, ce sont ces caisses de congés payés qui assurent le recouvrement des cotisations pour le versement des indemnités de congés versées aux salariés.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Dans le cas où le salarié quitte l'entreprise avant de bénéficier de la totalité du congé auquel il avait le droit, son employeur doit compenser cette perte *via* le versement d'une **indemnité dite compensatrice de congés payés**. Cette indemnité de congés payés vise à compenser les congés payés que le salarié a acquis sans pouvoir les prendre.

Son montant se calcule selon les **mêmes modalités** que l'indemnité de congés payés. L'indemnité compensatrice de congés payés est due, quel que soit l'auteur de la rupture (**salarié ou employeur**). Elle doit être **payée au moment du solde de tout compte**. Pour le salarié en **CDD**, cette indemnité est versée en fin de contrat, sauf si la relation de travail se poursuit en CDI.



CAS VÉCU

Empêcher le salarié de prendre ses congés = préjudice automatique ?

Par principe, un salarié doit toujours être mis en mesure de prendre ses congés payés ou, si le contrat de travail est rompu, de conserver la possibilité de convertir les congés acquis mais non pris en indemnité compensatrice.

Le manquement de l'employeur à assurer cette prise de congé, cause-t-il un préjudice automatique au salarié, sans besoin pour le salarié de démontrer l'étendue de son dommage ?

Dans une affaire récente, le juge a rappelé que le manquement de l'employeur à reporter les congés payés acquis mais non pris ou à les convertir en indemnité compensatrice de congés payés, en cas de rupture du contrat, cause un préjudice à condition que le salarié en prouve **l'existence et l'étendue**.

Source : Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, 11 mars 2025, n° 23-16415



**Nous sommes là
pour vous accompagner,
n'hésitez pas à nous contacter !**

Les éléments ci-dessus sont à jour à date du 24/03/2026 et sont donnés à titre d'information et ne peuvent en aucune manière engager notre responsabilité. Pour finaliser vos démarches, il est donc fortement conseillé de vous rapprocher des autorités compétentes.