

Partie 1 - Rappels des règles d'acquisition et de prise des congés payés annuels

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, intérim...), sa catégorie professionnelle ou encore son temps de travail (temps plein / temps partiel), a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Quel est le nombre de jours de congés payés annuels dont le salarié bénéficie?

La loi prévoit que, hors cas particuliers, **chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables** (ou 2,08 jours ouvrés) de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur.

Un salarié ayant effectivement travaillé pendant l'intégralité de la période annuelle de référence d'acquisition de congés payés, **a droit à 30 jours ouvrables** (ou 25 jours ouvrés) de congés payés qu'il pourra prendre au cours de la période de prise de congés payés.

Certaines absences sont prises en compte pour le calcul des jours de congés payés. Le cas de la maladie est évoqué dans notre seconde partie.

Le salarié peut-il bénéficier de jours supplémentaires de congés payés?

La loi prévoit l'octroi de jours de congés payés supplémentaires, notamment en cas de :

- Fractionnement du congé principal de 24 jours ;
- Enfant à charge (en fonction notamment de l'âge du salarié et de l'enfant) ;

Les conventions et accords collectifs, contrats de travail ou usages peuvent également prévoir des congés annuels plus longs que le congé annuel légal.

Dans quelles conditions les salariés prennent ils leurs jours de congés payés ?

Les congés **peuvent être pris dès l'embauche**, indépendamment de la période de prise de congés payés fixée dans l'entreprise.

À quelle période le salarié peut-il prendre ses congés payés ?

La période de prise de congés est fixée par :

- Accord d'entreprise ou d'établissement,
- À défaut, par accord de branche,
- Ou, encore à défaut, par l'employeur après avis du CSE.

À noter

Cette période comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre. La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés 2 mois avant son ouverture (C. trav., art. L.3141-13 ; L.3141-15 ; L.3141-16 ; D.3141-5).

Comment sont fixées les dates de départ en congés des salariés ?

Le salarié doit informer l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre.

L'employeur peut refuser d'accorder au salarié les dates de congés souhaitées. Le salarié doit alors prendre son congé à une autre date.

L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés en cas de fermeture de l'entreprise.

L'employeur fixe les dates de départ de congés des salariés en application des critères d'ordre de départ applicables dans l'entreprise.

L'ordre des départs en congés payés annuels est fixé :

→ Soit par convention ou accord collectif ;

→ Soit, à défaut par l'employeur, après avis du CSE en tenant compte des critères légaux suivants :

- Ancienneté du salarié dans l'entreprise,
- Eventuelle activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs,
- Situation de famille (présence au sein du foyer d'une personne handicapée, âgée, en perte d'autonomie, etc.). En sus de ces critères légaux, l'employeur peut prendre en compte les charges de famille, les dates des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, le droit de garde pour les salariés divorcés, les précédents refus adressés à des salariés concernant les dates souhaitées etc.

De même, la loi prévoit que les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

À noter

L'ordre des départs en congés ne peut plus être modifié et doit être communiqué à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance (C. trav., art. L. 3141-14 ; L. 3141-15 ; L. 3141-16).

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié après les lui avoir accordées.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (entreprise devant faire face à une commande exceptionnelle, remplacement d'un salarié décédé, etc.), l'employeur peut alors reporter les congés du salarié. L'employeur doit avertir le salarié au moins 1 mois avant le report.

Quelle est la durée du congé principal ?

Le salarié doit prendre un congé d'au moins **12 jours ouvrables** (soit 2 semaines) sur la période allant du **1^{er} mai de l'année au 31 octobre** de l'année en cours, sauf disposition conventionnelle contraire prévoyant une autre période.

À noter

Ce congé **doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.**

Le salarié peut-il reporter les droits à congés payés sur la période de prise de congés payés suivante ?

En principe, **les congés payés non pris au cours de la période de prise de congés**, pour un fait qui ne relève pas de la responsabilité de l'employeur, **sont perdus**. Il existe toutefois des exceptions limitativement énumérées par la loi (notamment en cas de congé maternité et congé d'adoption) ou par les conventions collectives.

**Partie 2 - Nouveau régime
d'acquisition des congés payés**



Partie 2 - Nouveau régime d'acquisition des congés payés

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024, relative, notamment, à l'adaptation du droit français sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie au droit de l'Union Européenne a été publiée au Journal Officiel le 23 avril 2024 et est entrée en vigueur le 24 avril 2024 avec un effet rétroactif au 1er décembre 2009 pour certaines de ses dispositions !

1. Acquisition de jours de congés payés (CP)

A. Règles d'acquisition de congés payés applicables **avant la réforme** :

Cas	1ère année	2ème année
Pour un salarié qui travaille toute l'année	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an
Pour un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle	Pas d'acquisition de CP pendant la période d'arrêt de travail pour maladie.	
Pour un salarié en arrêt maladie suite à un AT/MP	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an Acquis hors et pendant les périodes d'arrêts de travail AT/MP	Pas d'acquisition de CP au titre de la période couverte par l'arrêt de travail AT/MP au cours de cette période de référence.

B. **Apports de la nouvelle loi** en matière d'acquisition de congés payés

Cas	1ère année	2ème année
Pour un salarié qui travaille toute l'année	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an
Pour un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle	2 jours ouvrables / mois pour les périodes couvertes par un arrêt de travail dans la limite, à ce titre, de 24 jours ouvrables par an	2 jours ouvrables / mois pour les périodes couvertes par un arrêt de travail dans la limite, à ce titre, de 24 jours ouvrables par an
Pour un salarié en arrêt maladie suite à un AT/MP	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an Acquis hors et pendant les périodes d'arrêts de travail AT/MP	2,5 jours ouvrables / mois 30 jours ouvrables / an Suppression de la limite d'1 an

2. Report de congés payés non pris / Délais contentieux

A. Dans le cas de congés payés acquis et qui n'ont pas pu être pris au cours de la période de prise de congés pour cause de maladie ou d'accident :

- **Période de report** de prise des congés payés de **15 mois**
- **Point de départ** de cette période de report correspond à la date de :
 - **Pour les jours de congés payés acquis avant l'arrêt de travail pour maladie :**
L'information, par l'employeur, du salarié (dans le mois qui suit sa reprise du travail) du nombre de jours de congés payés acquis et de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris;
 - **Pour les jours congés payés acquis au cours d'arrêts de travail d'une durée inférieure à une année au cours de la période d'acquisition des congés payés :**
L'information par l'employeur du salarié (dans le mois qui suit sa reprise du travail) sur le nombre de congés payés acquis et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris
 - **Pour les congés payés acquis au cours des arrêts de travail d'une durée au moins égale à une année correspondant à la période annuelle de référence pour d'acquisition des congés payés :**
Fin de la période d'acquisition des congés payés



Si le salarié reprend le travail au cours de cette période de report : suspension de la période de report jusqu'à ce que le salarié ait reçu l'information précitée.

B. Encadrement des actions contentieuses en réclamation des jours de congés payés acquis au cours des arrêts de travail

- **Pour les salariés ayant quitté l'entreprise dans laquelle ils ont été en arrêts de travail**
Le délai de prescription de droit commun de 3 ans est applicable.
- **Pour les salariés qui sont toujours en poste au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont été en arrêts de travail**
Délai de forclusion de 2 ans – action possible jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer les droits aux congés payés acquis au cours des arrêts de travail depuis le 1er décembre 2009.

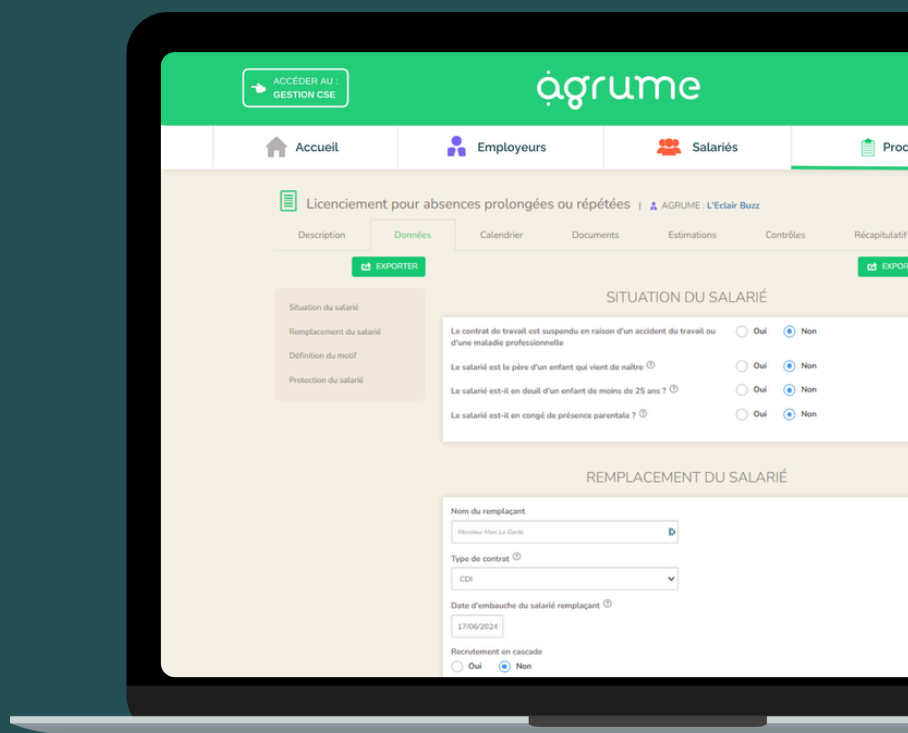
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume