

# Les congés payés de vos salariés en 5 questions

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 30/11/2022 - **Ressources humaines**

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 répond.

## Sommaire

- ▶ [Congés payés : qui y a droit ?](#)
- ▶ [À combien de jours de congés a droit un salarié ?](#)
- ▶ [Comment l'employeur fixe-t-il la période de congés ?](#)
- ▶ [Comment sont calculées les indemnités de congés payés ?](#)
- ▶ [Comment est déterminée la période de référence donnant droit à congés ?](#)
- ▶ [Les jours de congés non pris par le salarié peuvent-ils être payés par l'employeur ?](#)

## Mesures pouvoir d'achat

La **loi de finances rectificative pour 2022** < <https://www.legifrance.gouv.fr/jorff/id/JORFTEXT000046186661> >, permet aux entreprises qui le souhaitent, de **racheter aux salariés les jours de RTT auxquels ces derniers renoncent**.

Plus concrètement, les salariés pourront demander à l'employeur de racheter tout ou partie des jours de RTT acquis du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025. Cette possibilité, dérogatoire aux dispositions légales, est ouverte dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Le revenu tiré de ces jours de RTT rachetés, sera **exonéré d'impôts sur le**

**revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 7 500 € par an.** Toutefois, ces revenus seront soumis à la CSG et à la CRDS et seront inclus dans le montant du revenu fiscal de référence.

Retrouvez l'ensemble des mesures permettant de protéger le pouvoir d'achat des Français, sur notre [page dédiée](#).

## 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, **quels que soient son emploi, sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.** Le salarié à temps partiel dispose des mêmes droits que le salarié à temps complet.

Les congés payés **ne peuvent pas être remplacés par des indemnités**, sauf **exception**.

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.

## À combien de jours de congés a droit un salarié ?

Le salarié à temps plein ou à temps partiel a droit à un congé de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le même employeur, soit **30 jours ouvrables (cinq semaines)** pour une année complète de travail. Notez que l'employeur peut calculer les jours de congés en jours ouvrés. 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**. Notez qu'il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) et doit être pris (sauf avis inverse dans la convention collective) entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

### À savoir

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables consécutifs (soit

quatre semaines). C'est ce qu'on appelle le congé principal. L'employeur peut cependant accorder au salarié un congé plus long, pour les motifs suivants :

- ▶ des contraintes géographiques particulières
- ▶ la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

## 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 congé 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.

Notez également qu'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.

## Les jours de fractionnement

En l'absence d'accord ou de convention, des jours ouvrables de congés supplémentaires, dit **jours de fractionnement**, peuvent être attribués :

- ▶ Un jour de congé supplémentaire est attribué au salarié qui prend entre trois et cinq jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.
- ▶ Deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués au salarié qui prend six jours ou plus de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

## Les jours supplémentaires pour enfants à charge

Comme l'indique le site [service-public.fr < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258 >](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258) :

- ▶ Tout salarié **de plus de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente 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 congé, 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 congé. Notez cependant que les jours pris au-delà de ses 12 jours de congés ne seront alors pas indemnisés. 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 peut bénéficier également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

## 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 1<sup>er</sup> 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.

## 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 à **1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute totale** perçue par le salarié au cours de la période de référence
- ▶ 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.

### ~~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.

## 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 1<sup>er</sup> juin de chaque année**.

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

- ▶ les **périodes de congés payés**
- ▶ le **congé de maternité** et le **congé de paternité**
- ▶ les **congés formation**, 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 :

- ▶ les absences autorisées
- ▶ les jours de maladie
- ▶ les jours de chômage
- ▶ le congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- ▶ les périodes obligatoires d'instruction militaire
- ▶ les périodes de préavis.

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

La **loi de finances rectificative pour 2022** < <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186661>>, permet aux entreprises qui le souhaitent de racheter aux salariés les jours de RTT auxquels ces derniers renoncent.

Comme l'indique le site [service-public.fr](https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15921) < <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15921>>, 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 1<sup>er</sup> janvier 2022, et s'achève le 31 décembre 2025.

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.

### À savoir

Cette nouvelle 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.

### Interrogez le Code du travail numérique !

Pour toutes questions relatives au droit du travail, vous pouvez interroger le **Code du travail numérique**.

Cet outil s'adresse aux employeurs et salariés à la recherche d'une **information gratuite et accessible**.

**CODE  
DU TRAVAIL  
NUMÉRIQUE**

Trouvez les réponses à vos questions en droit du travail



période d'essai



## Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Le compte épargne-temps : comment le mettre en place dans votre entreprise ?

Registre unique du personnel : un document obligatoire dans chaque entreprise

Frais de transport des salariés : quelles sont vos obligations ?

Entreprises, comment fonctionnent les congés de paternité ?

Tout savoir sur la rémunération de vos salariés

## En savoir plus sur les congés payés

Les congés payés < <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/les-conges-payes>> sur le site du ministère du Travail

Congés payés < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>> sur Service-public.fr

Rachat de jours de RTT par l'entreprise : possible jusqu'à fin 2025 < <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15921>> sur le site service-public.fr

## Ce que dit la loi

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 <

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id)

[cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id)> relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 <

[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041755940?](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041755940?r=2iQk7ORa6O)

[r=2iQk7ORa6O](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041755940?r=2iQk7ORa6O)> portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 <

[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000046186676](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000046186676)>

prévoyant une nouvelle modalité de rachat des jours de réduction du temps du travail (RTT) par l'employeur

Thématiques : [Ressources humaines](#)

---

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

---

Partager la page   