

ou de branche peut déterminer la durée de chacun de ces congés, en respectant les minimums légaux.

D'autre part, pour les salarié-es ayant un ou des enfants à charge (vivant au foyer et âgé de 15 ans au plus, pas de limite d'âge pour un enfant en situation de handicap), il doit être accordé 2 jours supplémentaires par enfant à charge. De plus, les salarié-es de moins de 21 ans peuvent demander un congé de trente jours ouvrables cumulant les congés payés acquis et les congés supplémentaires, les journées qui ne sont pas des congés acquis ou supplémentaires ne sont pas indemnisées.

Les salarié-e-s à temps partiel ont-ils les mêmes droits ?

Le nombre de jours de congés payés d'un-e salarié-e à temps partiel est le même que pour un-e salarié-e travaillant à temps plein (30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif chez le même employeur).

Dans la pratique, des questions se posent parfois concernant le décompte des congés (cf. Fiche 17 la prise des congés payés).

Les salarié-es en CDD ont les mêmes droits en terme d'acquisition des congés payés. Il n'existe pas de durée minimale du CDD pour y avoir droit. En cas de mois de travail incomplet, le congé payé acquis est en proportion du nombre de jours travaillés dans le mois.

Si le CDD se poursuit en CDI, le/la salarié-e conserve les jours de congés payés acquis non pris durant la période en CDD.

Tout-e salarié-e a droit à des congés payés, dès lors qu'il/elle a travaillé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congé. Pendant les congés, l'employeur verse au/à la salarié-e une indemnité de congés payés.

Les périodes en congé maladie ouvrent droit sous certaines conditions à des congés payés, voir la fiche 16. Pour la prise des congés payés, consulter la fiche 17.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 15
Sept. 2025

L'acquisition des congés payés en 6 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Les « congés payés », c'est quoi ?

C'est en 1936 que le gouvernement du Front Populaire a décrété les premiers congés payés de 15 jours. Il faudra attendre 1982 pour enfin obtenir la 5^e semaine de congés payés. **Tout-e salarié-e a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur.** Les salarié-e-s de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de prise de congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

Quelle est la différence entre jour ouvré et jour ouvrable ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (c'est-à-dire, en général le dimanche) ;
- les jours fériés et chômés dans l'entreprise.

Les jours ouvrés sont tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi). En général, les congés payés sont décomptés en jours *ouvrables* mais rien n'interdit à un employeur de les calculer dans les jours ouvrés. Cette méthode ne doit cependant pas défavoriser le/la salarié-e.

Comment se calculent les congés payés ?

Chaque salarié-e acquiert **2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés** de congé par mois de travail effectif (sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective). Si un-e salarié-e a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), il a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés (la durée totale du congé exigible ne peut pas excéder 30 jours ouvrables).

Sont assimilés à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équiva-

lentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Par travail effectif, la législation entend uniquement des périodes pendant lesquelles le/la salarié-e a été à son poste de travail **ainsi que toutes les périodes d'arrêt maladie, non professionnelle ou professionnelle (cf fiche 16. Les nouvelles règles des congés payés acquis durant un arrêt maladie).**

Sont assimilés à du travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires, sous forme de repos, des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif, comme pour la « réduction du temps de travail » ;
- 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.
- les périodes pendant lesquelles un-e salarié-e se trouve maintenu-e ou rappelé-e sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- certains congés de formation.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sur quelle période sont acquis les congés payés ?

Durant une période dite de référence, les congés sont acquis mais ne peuvent pas encore être posés. Ils apparaissent de manière distincte sur le bulletin de salaire (congés en acquisition, congés acquis, congés posés).

Le Code du travail définit comme période d'acquisition du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Certaines professions comme dans le BTP ou le spectacle, les congés sont indemnisés par des caisses indépendamment de l'employeur et avec pour période de référence du 1^{er} avril au 31 mai.

La vie privée et familiale est-elle prise en compte ?

Le Code du travail prévoit un congé spécifique rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ce congé spécifique est de :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 7 jours pour le décès d'un enfant. Si l'enfant est âgé de moins de 25 ans, le/la salarié-e a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil, d'une durée de 8 jours. Cette disposition s'applique également si la personne décédée âgée de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente du/de la salarié-e ;
- 3 jours pour le décès de l'époux-se, concubin-e ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

La durée de ces congés spécifiques ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise