

> **Forfait-jours** : l'accord doit permettre un contrôle effectif de la durée raisonnable de travail

> **Le forfait-jours progresse tout en restant** largement concentré chez les cadres, selon la Dares

> **Le taux de chômage au sens du BIT** a augmenté de 0,2 point au premier trimestre 2026

le dossier pratique **p. 1-10**

> **La prise des congés payés** et la gestion des imprévus

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

TEMPS DE TRAVAIL

Forfait-jours : l'accord doit permettre un contrôle effectif de la durée raisonnable de travail

Dans un arrêt du 6 mai, la Cour de cassation a validé un accord d'entreprise organisant le recours au forfait-jours, ses stipulations ayant été jugées suffisantes pour assurer le droit à la santé et au repos du salarié. Si cette décision n'impose pas de nouvelles exigences, elle permet de rappeler les attendus en termes de garanties conventionnelles, au premier rang desquels figure le suivi effectif et régulier de la charge de travail afin de mettre l'employeur en mesure d'intervenir en temps utile.

Toute convention individuelle de forfait-jours doit, selon la jurisprudence, être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la **garantie** du respect de **durées raisonnables** de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. À cet effet, les dispositions conventionnelles doivent instituer un « **suivi effectif et régulier** permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable » (Cass. soc., 14 déc. 2022, n°20-20.572 B ; voir le dossier pratique -Temps trav., durée- n°60/2025 du 28 mars 2025). C'est sur le fondement de cette grille d'analyse que la Cour de cassation a validé, le 6 mai, un accord d'entreprise dont les stipulations permettaient d'assurer un **contrôle effectif** par l'employeur de la durée raisonnable de travail.

Contestation de la validité d'une convention individuelle de forfait

L'affaire concernait une salariée cadre engagée le 2 janvier 2014 par une entreprise du secteur de l'automobile, et soumise dès cette date à un **forfait** annuel en jours **conclu sur la base** d'un **accord d'entreprise** sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 18 novembre 2013.

Notons que la convention collective applicable à la relation de travail était celle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile. Bien que ces dispositions de branche ne soient pas en cause dans le présent arrêt, on rappellera que la Cour de cassation a invalidé ses dispositions relatives au forfait-jours dans leur version antérieure au 8 août 2014 (Cass. soc., 9 nov. 2016, n°15-15.064 P+B), de même que l'avenant du 3 juillet 2014 également jugé insuffisamment protecteur (Cass. soc., 5 juill. 2023, n°21-23.222 B ; voir le dossier pratique-Temps trav., durée- n°61/2025 du 31 mars 2025).

En l'occurrence, la salariée réclamait la **nullité** de sa **convention individuelle** de forfait-jours au motif que l'**accord d'entreprise** qui lui servait de fondement conventionnel ne comportait pas de garanties suffisantes au regard du droit à la santé et au repos.

Après avoir listé les stipulations concernées de l'accord, la **cour d'appel** avait conclu quelque peu rapidement à sa **conformité**, **sans caractériser** en quoi celles-ci étaient de nature à permettre à

l'employeur de **remédier** en temps utile à une **charge de travail** éventuellement **incompatible** avec une **durée raisonnable**, à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Saisie d'un **pourvoi** par la salariée, la Cour de cassation a donc décidé d'effectuer elle-même un **contrôle de conformité** de l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 18 novembre 2013, après une **analyse** de ses **stipulations**.

Contrôle de conformité de l'accord d'entreprise

Après avoir rappelé que « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la **garantie** du **respect de durées raisonnables** de travail ainsi que des **repos**, journaliers et hebdomadaires », les Hauts magistrats ont examiné une à une les stipulations de l'accord d'entreprise litigieux. Ainsi, cet accord prévoit :

- un **contrôle** du nombre de jours travaillés au moyen d'un **système de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés ou jours de repos ;
- un **rappel**, dans le document de contrôle, de la nécessité de **respecter** une **amplitude** et une **charge de travail raisonnables** et une bonne répartition du temps de travail du salarié ;
- l'établissement du document de contrôle en **deux exemplaires** (un pour

le salarié, un pour la société), complété au fur et à mesure de l'année ;

– l'**obligation** pour le **supérieur hiérarchique** d'assurer le **suivi régulier** de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail, ce suivi devant s'opérer **chaque mois** au moyen du système de contrôle et permettre, en collaboration avec le salarié, de **s'assurer du bon respect des repos** journalier et hebdomadaire, du nombre de jours travaillés, de veiller à ce que l'**amplitude** de chaque journée travaillée et la **charge de travail** demeurent raisonnables et de garantir l'articulation entre les activités professionnelles du salarié avec sa vie personnelle et familiale ;

– un **entretien annuel** entre le salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation, la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité

ainsi que l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Au regard de l'ensemble de ces garanties, la Cour de cassation a accordé son feu vert : « il résulte de ces dispositions que l'**employeur doit**, notamment, **respecter le droit aux repos** journalier et hebdomadaire, **veiller au risque de surcharge** de travail du salarié, et y **remédier**, de sorte que le **contrôle** de la **durée raisonnable** de travail soit **assuré**. Ces stipulations de l'accord d'entreprise assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et répondent ainsi aux exigences relatives au droit à la santé et au repos ».

La **convention individuelle** conclue sur le fondement de cet accord d'entreprise était donc parfaitement **valable**.

Comme le rappelle le conseiller rapporteur, dans son rapport joint à l'arrêt,

la jurisprudence de la chambre sociale applique un « **principe d'effectivité** » des mesures prévues par l'accord collectif, celles-ci devant être de nature à assurer un suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié « afin de **mettre l'employeur en mesure d'intervenir** réellement et en temps utile si celle-ci s'avère finalement incompatible avec une durée de travail raisonnable ». En l'occurrence, l'obligation conventionnelle faite à l'employeur d'assurer le suivi régulier (chaque mois) de l'organisation et de la charge de travail et ce, en collaboration avec le salarié, a sans nul doute emporté la conviction de la Cour de cassation. ■

Cass. soc., 6 mai 2026, n° 24-10.699 FS-B

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

TEMPS DE TRAVAIL

Le forfait-jours progresse tout en restant largement concentré chez les cadres, selon la Dares

Le forfait-jours continue de gagner du terrain. En 2024, 2,4 millions de salariés en relèvent, soit 15,1 % des salariés du secteur privé à temps complet. Le dispositif concerne principalement les cadres et s'avère fortement associé aux hauts revenus, selon une étude de la Dares publiée le 12 mai. En toile de fond : des durées de travail plus élevées, davantage de télétravail et de fortes disparités selon les profils et les secteurs d'activité.

Créé en 2000, le **forfait annuel en jours** s'est imposé comme une modalité majeure d'organisation du temps de travail pour une partie des salariés, d'abord les cadres, puis, à partir de 2005, certains non-cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée. Fondé sur un décompte du temps de travail en jours sur l'année plutôt qu'en heures, ce régime concerne en 2024 15,1 % des salariés à temps complet du secteur privé, soit **2,4 millions** d'entre eux. Cette part est plus de trois fois supérieure à celle observée en 2002 et sa **hausse** s'est **accéléérée** récemment. Dans une étude publiée le 12 mai 2026, la Dares dresse un panorama détaillé des salariés concernés et des usages du dispositif.

Un régime largement concentré sur les cadres et les hauts salaires

En 2024, **84,2 %** des salariés au forfait-jours sont des **cadres**, alors que ces derniers ne représentent que 11,7 % des salariés à temps complet décomptés en heures. De plus, **56,6 %** des **cadres** à temps complet sont au forfait-jours, contre seulement 3,1 % des non-cadres. Parmi ces derniers, le dispositif concerne surtout les professions intermédiaires (8,6 %) et demeure marginal chez les employés (1,6 %) et ouvriers (0,5 %). Ainsi, toutes choses égales par ailleurs (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, niveau de salaire, taille d'entreprise et secteur d'activité), les cadres ont **sept fois plus** de **chances** que les professions intermédiaires d'être au forfait-jours, souligne la Dares.

Le niveau de rémunération apparaît tout aussi déterminant. En 2024, **82,3 %** des salariés au forfait-jours perçoivent un salaire de base situé dans le **quart supérieur** de la distribution des **rémunérations** des salariés à temps complet (seuls seuls 2,5 % appartiennent au quart inférieur), contre 14,8 % parmi les salariés décomptés en heures. En outre, 49,7 % des salariés appartenant au quart supérieur des rémunérations

relèvent du dispositif. Chez les cadres, cette proportion grimpe à 63,3 %.

Des durées de travail nettement plus élevées

Dans le secteur privé hors agriculture et intérim, la **durée annuelle effective** de travail des salariés au forfait-jours atteint **1 821 heures** en moyenne en 2024, soit 208 heures de plus que celle des salariés à temps complet décomptés en heures (1 613 heures). L'écart s'explique par un nombre de jours travaillés légèrement supérieur (214 jours contre 211), mais surtout par des **journées plus longues** : 8,5 heures en moyenne, contre 7,7 heures. Même constat pour la durée habituelle **hebdomadaire** : **42,7 heures** pour les salariés au forfait-jours, contre 37,9 heures pour les autres salariés à temps complet. Chez les cadres, la durée annuelle effective grimpe à 1 887 heures au forfait-jours, soit 147 heures de plus que pour les cadres décomptés en heures. Des **contrastes sectoriels** apparaissent également. Les volumes les **plus élevés** sont relevés dans l'**industrie** (1 861 heures sur 218 jours), tandis que les plus faibles concernent le tertiaire non marchand (1 641 heures sur 195 jours). La **construction** se **singula-**

rise par un nombre de jours travaillés inférieur à la moyenne (205 jours), mais des journées plus longues, à 8,9 heures en moyenne.

Une autonomie plus forte, mais des horaires extensibles

Le forfait-jours repose juridiquement sur l'autonomie du salarié dans l'organisation de son temps de travail, pourtant 21,1 % des salariés concernés estiment ne pas pouvoir choisir leurs horaires et devoir se conformer à ceux imposés par l'entreprise.

Les horaires apparaissent par ailleurs plus mouvants : 24,8 % font état de variations hebdomadaires, contre 21,0 % chez les salariés décomptés en heures. Le travail en soirée est aussi plus fréquent : plus d'un salarié au forfait-jours sur trois travaille entre 20 heures et minuit, contre moins d'un quart des salariés à temps complet aux heures.

Le lien avec le télétravail est enfin plus marqué. 56,1 % des salariés au forfait-jours télétravaillant au moins un jour par semaine, contre 16,3 % des salariés à temps complet aux heures. Plus d'un sur cinq télétravaille deux jours par semaine (contre un sur 20).

Des écarts selon l'âge et le sexe, surtout après 45 ans

À caractéristiques équivalentes, la propension des hommes à relever de

ce régime reste supérieure de 3 % à celle des femmes. En effet, parmi les salariés à temps complet, 15,9 % des hommes relèvent du forfait-jours en 2024, contre 14,2 % des femmes. Par ailleurs, si seul 1,7 % des moins de 25 ans relève du forfait-jours, cette part progresse avec l'âge pour culminer à 18,4 % chez les 45-54 ans, avant de retomber à 11,2 % après 65 ans. L'écart entre les sexes se creuse à partir de 45 ans : la part des hommes de 45 à 65 ans au forfait-jours se maintient entre 17,7 % et 19,7 %, tandis qu'elle recule chez les femmes, de 16,7 % à 12,4 % entre 45-54 ans et 60-64 ans. Selon l'institut statistique du ministère du Travail, cette évolution « pourrait refléter des trajectoires de carrière différentes et une sous-représentation accrue des femmes parmi les cadres en fin de parcours professionnel ».

Les grandes entreprises et le secteur tertiaire en première ligne

Le recours au forfait-jours augmente avec la taille de l'entreprise : seuls 3,7 % des salariés à temps complet y sont soumis dans les structures de moins de dix salariés, contre 23,2 % dans celles qui en occupent 500 ou plus. Plus d'un salarié forfaitisé sur deux travaille d'ailleurs dans une entreprise de cette taille.

Par secteurs, le recours reste globalement corrélé à la part de cadres. Dans l'information-communication, où les cadres

représentent 72,3 % des salariés à temps complet, 30,7 % des salariés relèvent du forfait-jours. Les activités financières et d'assurance (32,2 %) ainsi que la fabrication d'équipements électriques (32,6 %) affichent également des niveaux élevés. À l'inverse, l'hébergement-restauration cumule la plus faible part de cadres (6,3 %) et la plus faible proportion de salariés au forfait-jours (3,3 %). ■

Dares Analyses n°20, « Qui sont les salariés au forfait en jours et comment leur travail s'organise-t-il ? », 12 mai 2026

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

// E-learning – CPF

► Mettre en place une GPEC/GEPPMM

E-learning tutoré

Retrouvez votre formation certifiante tutorée qui vous permettra d'appréhender la démarche de gestion de l'emploi et des compétences et d'élaborer des référentiels d'emplois et de compétences.

Pour plus d'informations : <https://formation.lamy-liaisons.fr/liaisons-sociales/formations/demarche-gpec-elearning>

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le taux de chômage au sens du BIT a augmenté de 0,2 point au premier trimestre 2026

Le taux de chômage au sens du BIT (Bureau international du travail) a atteint 7,9 % en France métropolitaine au premier trimestre 2026, a annoncé l'Insee le 13 mai dernier. Pour l'ensemble de la France (hors Mayotte), il s'établit à 8,1 % (2 591 000 personnes). Il est ainsi supérieur de 0,2 point à son niveau du quatrième trimestre 2025, mais demeure nettement au-dessous du pic de la mi-2015 (- 2,4 points).

Selon les données que l'Insee a publiées le 13 mai 2026, le taux de chômage au sens du BIT (Bureau international du travail) en France métropolitaine s'établit à 7,9 % au cours du premier trimestre 2026, soit une hausse de

0,2 point par rapport au trimestre précédent et de 0,7 point sur un an.

En incluant les DOM (hors Mayotte), le nombre de chômeurs au sens du BIT a atteint 2 591 000 personnes au premier trimestre 2026, soit + 68 000 personnes par rapport au quatrième trimestre 2025. Le taux de chômage s'établit ainsi à 8,1 % de la population active. Il est également en hausse de 0,2 point par rapport au quatrième trimestre 2025 (+ 0,7 point sur un an).

Le premier trimestre 2026 marque aussi le cinquième trimestre de mise en œuvre de la loi sur le plein-emploi (voir le dossier juridique -Empl. & chôm., chôm.-n°08/2024 du 11 janv. 2024). Sur l'ensemble de cette période, les bénéficiaires du RSA et les jeunes de 15 à 29 ans ins-

crits à France Travail contribuent pour près de la moitié de la hausse du taux de chômage, souligne l'Insee.

Recul du chômage chez les jeunes

Au premier trimestre 2026, le taux de chômage au sens du BIT en France (hors Mayotte) est en repli de 0,4 point chez les 15-24 ans (21,1 %). Il est en hausse de 0,4 point chez les 25-49 ans (7,3 %) et de 0,1 % chez les 50 ans ou plus (5,2 %). Sur un an, le taux de chômage augmente de 2,0 points chez les jeunes, de 0,6 point parmi les 25-49 ans et de 0,4 point pour les seniors.

Autre enseignement de l'étude : toujours en France, le taux d'emploi des 15-64 ans est en hausse de 0,1 point, à 69,5 %, à peine sous son plus haut

niveau historique depuis que l'Insee le mesure (1975), lequel avait été atteint lors des deux premiers trimestres de 2025 (69,6 %). Le taux d'emploi chez les **15-24 ans** est en **hausse** de **0,2 point** sur le trimestre et en baisse de 0,5 point sur un an, à 34,4 %. Chez les **25-49 ans**, le taux d'emploi est **stable** au premier trimestre 2026, à 82,9 %, un niveau inférieur de 0,2 point par rapport au premier trimestre 2025. Enfin, le taux d'emploi des **50-64 ans** est également stable sur le trimestre et en hausse de 0,1 point sur un an, à 69,4 %, ce qui constitue un nouveau point haut depuis 1975.

Enfin, le **taux d'activité** des 15-64 ans augmente très légèrement, de 0,1 point sur le trimestre, portant à + 0,4 point sa hausse sur un an. Il s'établit ainsi à 75,6 %, son nouveau plus haut niveau depuis 1975 et excède de 2,8 points son niveau de fin 2019.

Stabilité du sous-emploi

Au premier trimestre 2026, **4,4 %** des personnes en emploi sont en situation

TAUX DE CHÔMAGE, D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ

	1 ^{er} trim. 2025	2 ^e trim. 2025	3 ^e trim. 2025	4 ^e trim. 2025	1 ^{er} trim. 2026
FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DOM					
Taux de chômage dans la population active	7,4	7,6	7,7	7,9	8,1
Taux d'emploi dans la population totale (15-64 ans)	69,6	69,6	69,4	69,4	69,5
Taux d'activité dans la population totale (15-64 ans)	75,2	75,4	75,3	75,5	75,6
FRANCE MÉTROPOLITAINE					
Taux de chômage dans la population active	7,2	7,4	7,5	7,7	7,9

Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi.

de **sous-emploi**. Cette part est stable sur le trimestre et en hausse de 0,2 point sur un an. Elle demeure inférieure de 1,5 point à son niveau de fin 2019. Ainsi, **1 298 000 personnes** (données CVS) étaient en sous-emploi entre janvier et mars 2026, c'est-à-dire soit en temps partiel subi (occupant un emploi à temps partiel, souhaitant travailler davantage et étant disponibles pour le faire), soit en chômage technique ou

partiel. Le **temps partiel** est **stable**, atteignant 4,3 % des personnes en emploi, tout comme le chômage technique et partiel qui représente 0,1 % des personnes en emploi (36 000 personnes). ■

Insee, Étude n°113 relative au chômage au sens du BIT au 1^{er} trimestre 2026, 13 mai 2026

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

➤ Projets

Loi Fraudes : le Conseil constitutionnel est saisi. Les 18 et 19 mai, à l'occasion de trois saisines distinctes, les députés et sénateurs de gauche ont demandé au Conseil constitutionnel de se prononcer sur plusieurs dispositions du projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, définitivement adopté par le Parlement le 11 mai dernier (voir l'actualité n°19528 du 13 mai 2026). Interdiction des renouvellements d'arrêt de travail par acte de télé-médecine au-delà du premier, suspension à titre conservatoire des prestations sociales et des allocations chômage en cas de suspicion de fraude, non-application de la règle de la quotité saisissable lorsque ces allocations sont indûment versées ou encore versement de ces dernières uniquement sur des comptes domiciliés en France ou dans l'espace de paiement en euros de l'Union européenne, la censure est avant tout réclamée sur les mesures du volet « protection sociale » du texte. Le Conseil constitutionnel dispose d'un délai d'un mois pour statuer, conformément à l'article 61 alinéa 3 de la Constitution.

➤ Législation et réglementation

Élus locaux : les nouvelles modalités de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat sont précisées. Un décret en Conseil d'État du 15 mai 2026 met en cohérence la partie réglementaire du Code général des collectivités territoriales avec la réforme de l'allocation différentielle de fin de mandat (ADFM) issue de l'article 40 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 (voir le dossier juridique -Droit trav.- n°58/2026 du 30 mars 2026). Il prévoit que le montant de cette allocation, lorsqu'elle est versée aux maires et adjoints au maire ainsi qu'aux présidents et vice-présidents des conseils départementaux et régionaux, de l'Assemblée de Corse et des collectivités de Guyane et de Martinique, peut désormais atteindre 100 % de la différence entre l'ancienne indemnité de fonction et les ressources perçues à l'issue du mandat durant les 12 premiers mois, puis 80 % à compter du treizième mois. La durée maximale de versement est parallèlement portée d'un à deux ans. Le décret procède également aux coordinations nécessaires au transfert de la gestion du fonds d'allocation des élus en fin de mandat (FAEFM) de la Caisse des dépôts et consignations vers France Travail à compter du 1^{er} janvier 2027. Il maintient enfin, pour certains élus intercommunaux, un régime spécifique prévoyant des taux d'indemnisation fixés à 80 % puis 40 % de la perte de revenus (D. n°2026-380, 15 mai 2026, JO 19 mai).

La procédure de reconnaissance des GEIQ est modifiée. Un arrêté paru au Journal officiel du 17 mai révisé la procédure de reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), en particulier les modalités de communication entre la Fédération française des GEIQ, qui instruit les demandes de reconnaissance, et la commission mixte nationale chargée d'émettre un avis quant à la conformité desdites demandes. S'il revient toujours à la Fédération de transmettre à la commission les éléments du dossier lui permettant de rendre son avis, cette communication n'a désormais plus à être effectuée sous la forme de fiches anonymes, comme le prévoyait jusqu'alors un arrêté du 17 août 2015 (voir l'actualité n°16896 du 20 août 2015) (A. 15 avr. 2026, NOR: TRSD2608336A, JO 17 mai).

Contrat de travail

► Le télétravail serait à l'origine d'une augmentation modeste mais réelle de la productivité

Le télétravail a entraîné une amélioration « modeste mais réelle » de la productivité du travail dans les entreprises qui l'ont maintenu après la crise du Covid-19, selon une étude de l'Insee, réalisée en partenariat avec la Dares, publiée le 19 mai. Pour arriver à ce résultat, ses auteurs ont mesuré la pratique du télétravail dans 6 600 sociétés non financières entre 2019 et 2022. Cela leur a permis de constater qu'une hausse de dix points de la part de télétravailleurs a entraîné un gain de 0,7 à 1 % de productivité. Ce gain de productivité viendrait principalement d'une amélioration des processus de production, une meilleure coordination, un management plus efficace, ainsi que de la réduction des temps de trajet, de l'autonomie plus importante du salarié et d'un environnement plus calme. Toutefois, l'étude avertit que ce bénéfice diminue quand la part de télétravailleurs dépasse 20 à 25 % de l'emploi total. Au-delà, le gain devient « statistiquement non significatif », notamment en raison de « coûts de coordination accrus ». Les auteurs notent d'ailleurs que ce niveau est proche de la part moyenne de télétravailleurs observée dans le secteur privé depuis la fin de la pandémie, soit 22 % des salariés en 2024 contre seulement 4 % en 2019. Cela suggère que les entreprises françaises se situent déjà à la limite du bénéfice productif du télétravail. *Source AFP*

Formation

► 8 000 formations dédiées aux demandeurs d'emploi seront supprimées en Nouvelle-Aquitaine

La région Nouvelle-Aquitaine a annoncé le 18 mai la suppression de près de 8 000 formations dédiées aux demandeurs d'emploi, soit un quart de l'offre régionale. En cause, une réduction de 35 M€ de la dotation annuelle de l'État. Alors que le gouvernement a rogné de 56 % les crédits nationaux dédiés à ces formations dans son budget 2026, la région déclare « n'être plus en mesure aujourd'hui de compenser les pertes de dotations ». Après arbitrage du gouvernement début mars, la contribution de l'État, attendue à 65 M€ selon un plan de financement pluriannuel, a été ramenée à 44,38 M€. Cette nouvelle baisse s'ajoute à une première réduction de 15 M€ déjà intégrée au budget 2026. La région assure néanmoins consacrer 142 M€ à la formation des demandeurs d'emploi en 2026,

tout en reconnaissant que « les structures de formation vont être fragilisées par ces suppressions de places ». Fin février, l'association Régions de France redoutait déjà la suppression de 60 000 places au niveau national, dénonçant un budget gouvernemental réduit à 377 M€ contre 854,90 M€ contractualisés il y a trois ans. Or selon une étude de la Dares de 2022, la probabilité de retrouver un emploi dans les 18 mois augmente de 10 % pour un demandeur ayant suivi une formation. *Source AFP*

Égalité et diversité

► Solidaires appelle à lutter contre les LGBTQIA+phobies au travail

À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai, Solidaires a appelé dans un communiqué à intensifier la lutte contre les LGBTQIA+phobies au travail, dans un contexte qu'elle juge « plus que jamais menacé par une offensive réactionnaire à l'échelle mondiale ». Selon le rapport 2026 de SOS Homophobie cité par le syndicat, la LGBTQIA+phobie au travail ne régresse pas. Elle est le fait de collègues (63 %) ou de supérieurs (49 %) et se manifeste par du harcèlement, du rejet (53 %) et des insultes (49 %). Le 5^e Baromètre LGBTQIA+ de l'Ifop et L'Autre Cercle (2026) rappelle par ailleurs que 37 % des personnes transgenres ont subi une agression sur leur lieu de travail, et que 42 % des victimes témoignent d'un mal de vivre profond. Face à ces constats, Solidaires réclame des négociations annuelles obligatoires sur la lutte contre les LGBTQIA+phobies, le respect du prénom et des pronoms d'usage, la formation obligatoire des directions et des salariés, ainsi que des mesures concrètes de protection des victimes. L'union syndicale dénonce également la loi Rodwell, adoptée en première lecture le 5 mai, qui encadre le changement de sexe à l'état civil et renforce les contrôles administratifs sur les personnes étrangères. Elle la qualifie d'attaque directe contre les personnes transgenres et étrangères. Solidaires appelle par ailleurs à participer aux Marches des Fiertés prévues dans toute la France jusqu'en octobre.

Secteurs

► SUD Rail appelle à la mobilisation nationale contre le tout-routier

La Fédération SUD Rail (Solidaires) a appelé le 19 mai les cheminotes et cheminots à participer à un week-end de mobilisation nationale les 30 et 31 mai. Le syndicat agit en coordination avec l'Alliance

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

L'activité du secteur privé en

France s'est contractée en avril. L'indice PMI composite publié le 6 mai par S&P Global s'est ainsi établi à 46,5 (après 48,8 en mars), son plus bas niveau depuis février 2025. *Source AFP*

Les dépenses de consommation des ménages en biens

ont rebondi en mars sur un mois (+ 0,7 %), après un net repli en février (- 1,4 %), a annoncé l'Insee le 30 avril. Elles sont toutefois en repli sur le premier trimestre 2026 (- 0,6 %, après + 0,4 %), en raison du recul des dépenses en énergie (- 2,3 %, après + 0,5 %). *Source AFP*

La confiance des ménages a connu sa plus forte baisse en avril depuis le début de la guerre en Ukraine, a indiqué l'Insee le 24 avril. L'indicateur qui la mesure s'est établi à 84 (- 5 points), après s'être déjà légèrement replié le mois précédent à 89, ce qui l'éloigne encore de sa moyenne de longue période (100 entre janvier 1987 et décembre 2025). *Source AFP*

La production industrielle en

France a rebondi en mars, augmentant de 1 % dans l'ensemble de l'industrie, après - 0,9 % le mois précédent, notamment tirée par une augmentation de la production manufacturière, a indiqué l'Insee le 6 mai. *Source AFP*

L'activité du secteur manufacturier

a connu une croissance marquée en avril, l'indice qui la synthétise atteignant 58,2, son plus haut niveau depuis mai 2022, selon l'indice PMI publié le 4 mai par S&P Global. *Source AFP*

INFLATION

L'inflation dans la zone euro a de nouveau accéléré en avril, à 3 %, son plus haut niveau depuis septembre 2023 et après 2,6 % en mars, a indiqué Eurostat le 30 avril. *Source AFP*

NOMINATIONS

SIPAREX

Valérie Rasson a été nommée DRH du groupe Siparex, spécialiste indépendant français du capital-investissement, a annoncé celui-ci le 9 avril. Elle dirigeait depuis 2021 sa propre structure de conseil et de coaching.

écologique et sociale et la coalition « La Déroute des routes », qui regroupe plus de 50 collectifs opposés aux projets routiers. Sous le mot d'ordre « Moins de routes, plus de trains », des actions sont prévues à Clermont-Ferrand, Arles, Granville et Breil-sur-Roya, pour défendre des lignes SNCF menacées ou réclamer la réouverture de dessertes supprimées. Le syndicat dénonce une logique généralisée d'abandon du rail au profit du transport routier, vecteur selon lui d'inégalités territoriales et de suppressions d'emplois dans les gares, les trains et les postes d'aiguillage. « Plus de 20 % du revenu des ménages modestes est aujourd'hui consacré aux déplacements. Se déplacer conditionne l'accès à l'emploi, à la formation, aux soins et à la vie sociale [...]. La réduction des inégalités d'accès aux transports repose donc sur le développement des modes de transports collectifs », soutiennent les organisateurs dans un communiqué. Ils appellent à peser sur les débats parlementaires autour d'un projet de loi sur le financement des transports. Ces mobilisations s'inscrivent dans la perspective d'une grève unitaire annoncée pour le 10 juin.

Entreprises

► Face au PSE de Somfy, les syndicats appellent à la grève

La CFDT, la CFTC et la CFE-CGC ont appelé à une grève jeudi 21 mai à Cluses (Haute-Savoie). Les trois syndicats contestent le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) annoncé par Somfy, leader mondial de la domotique. Le groupe, dont le siège est implanté à Cluses, prévoit la suppression de 754 postes dans le monde. Parmi eux, 500 sont en France, soit 20 % des effectifs français. Cette décision entraînerait la fermeture de trois sites à Castres, Labège et Bidart (Sud-Ouest). Les syndicats dénoncent un plan de licenciement « sans précédent », qui ciblerait en priorité les équipes de R&D en France, alors que Somfy affiche « un résultat net de 200 M€ et une rentabilité à deux chiffres ». Ils soulignent également que les départements concernés offrent peu de perspectives de reclassement pour les salariés. Ils pointent par ailleurs la décision de l'assemblée générale du groupe de

maintenir le versement des dividendes au même niveau qu'en 2024, absorbant ainsi la quasi-totalité du bénéfice. Depuis l'annonce du PSE en mars, l'intersyndicale a multiplié les actions, dont une rencontre le 26 avril avec les services du ministère de l'Économie à Bercy.

► Skyguide envisage 220 licenciements

Skyguide, la société en charge du contrôle du trafic aérien en Suisse, envisage de supprimer jusqu'à 220 postes d'ici à fin 2027, face à la pression sur ses coûts, a-t-elle annoncé le 19 mai. « L'objectif est de garantir la stabilité financière », a indiqué l'entreprise dans un communiqué, évoquant « une pression économique croissante » entre « des coûts du personnel et des systèmes en hausse » et « des recettes incertaines ». Les représentants du personnel et organisations syndicales ont été invités à soumettre des propositions pour éviter les licenciements ou en atténuer les effets. Les suppressions, qui pourraient se dérouler en deux temps, toucheraient les sites de Genève et de Dübendorf, dans l'agglomération de Zurich. Elles pourraient concerner du personnel « administratif, opérationnel et technique » ainsi que « des postes cadres ». En revanche, les contrôleurs aériens en fonction ne seront pas touchés. Skyguide emploie environ 1 900 personnes. Détenue à 99,9 % par la Confédération, elle a dégagé en 2025 un bénéfice de 55,2 MCHF (60,20 M€), contre une perte de 18,9 MCHF l'année précédente. Mais elle souligne que les défis « structurels » demeurent au vu des « exigences réglementaires croissantes », des « investissements nécessaires » et de « l'augmentation des coûts du personnel ». Source AFP

Internationale

► L'ONU craint que la croissance mondiale ralentisse en 2026

Si l'économie mondiale a favorablement abordé 2026, les crises géopolitiques la plongent dans une période de perturbations et d'incertitude, a estimé le 19 mai l'agence de l'ONU pour le commerce et le développement (Cnuced) dans un rapport. Elle prévoit une croissance mondiale en baisse, passant de 2,9 % en 2025 à 2,6 %

en 2026, sous l'effet de « la hausse des prix de l'énergie, des perturbations du transport, de la volatilité des marchés et de la recherche d'actifs financiers sûrs ». Alors que les années récentes ont été largement marquées par des tensions commerciales et une incertitude politique, la Cnuced estime que « les risques géopolitiques deviennent aujourd'hui la principale source d'instabilité pour l'économie mondiale ». Malgré la montée des risques, elle estime que le contexte actuel « fait apparaître des voies concrètes pour renforcer la résilience », citant notamment l'énergie renouvelable, « de plus en plus compétitive ». Source AFP

► L'emploi et les conditions de travail sous la menace de la crise au Moyen-Orient

La crise au Moyen-Orient affecte de plus en plus l'emploi, les conditions de travail et les revenus, avec un impact prévu « bien au-delà de la région », a alerté le 18 mai l'Organisation internationale du travail (OIT) dans un rapport. « La hausse des coûts de l'énergie, la perturbation des routes de transport, les tensions sur les chaînes d'approvisionnement, l'affaiblissement du tourisme et les contraintes migratoires pèsent sur les économies et les marchés du travail », avertit l'organisation. Partant d'un scénario dans lequel les prix du pétrole augmenteraient d'environ 50 % par rapport à leur moyenne de début 2026, l'OIT avance plusieurs prévisions dans un contexte déjà « marqué par une croissance faible ». Les heures de travail mondiales devraient reculer de 0,5 % en 2026 et de 1,1 % en 2027, soit respectivement 14 millions et 38 millions d'emplois à temps plein. Les revenus du travail réels pourraient diminuer de 1,1 % et de 3 %, soit 1 100 Md\$ et 3 000 Md\$, et le chômage mondial augmenterait de 0,1 % en 2026 et de 0,5 % en 2027. Les effets devraient être très inégaux selon les régions, les secteurs et les types de travailleurs, les États arabes et l'Asie-Pacifique étant identifiés comme « les régions les plus exposées ». L'OIT appelle à « renforcer l'accent sur l'emploi et les revenus » et à cibler en priorité les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les personnes réfugiées et les petites entreprises. Source AFP

LAMY | KARNOV GROUP
LIAISONS

Prix au numéro : 4,25 € TTC. N°ISSN (version en ligne) : 2262-2799. N°ISSN (version imprimée) : 1955-5024. Périodicité : quotidien. N°CPPAP : 1126 T 80984. Crédit photos : Getty Images. Imprimeur : Duplirprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont. Origine du papier : Pologne. Taux de fibres recyclées : 0 %. Certification : PEFC. Eutrophisation : Ptot 0,07 kg / tonne. **Pour contacter le service client :** ☎ N°Cristal 09 69 39 58 58 **courriel :** contact@lamyliaisons.fr - **Internet :** www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamyliaisons.fr - Ce numéro comporte 16 pages. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, du contenu de cette publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon, y compris toute utilisation par des systèmes ou modèles d'intelligence artificielle ou toute reproduction ou extraction à des fins de fouille de textes et de données (TDM), notamment en application de l'article 4 de la Directive (UE) 2019/790. L'éditeur se réserve expressément ces utilisations.

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen. Représentante légale : Rokhaya Pondi. Associé unique : Karnov HoldCo France. Directrice de la publication : Rokhaya Pondi. Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Soïlène Besnault (cheffe de rubrique protection sociale), Anne Buis (cheffe de rubrique conventions et accords), Vincent Szpyt (chef de rubrique législation et réglementation), Emma Ben Hadj Slimane, Audrey Demaillay Minart, Élise Drutinus, Caroline Drzewinski, Éliasa Hutchinson, Laura-Cécile Nédellec, Margot Nowak, Tom Poutrioux, Loudéine Bosse, Véronika Frolova. Secrétaires de rédaction : Audrey Évrard, Odile Rouzin. Dépôt légal : à parution.



// le dossier pratique

La prise des congés payés et la gestion des imprévus

À l'approche des vacances d'été, l'organisation des congés peut s'avérer particulièrement délicate pour les entreprises.

Comment est définie la période de prise des congés et comment fixer l'ordre des départs ?

L'employeur est-il tenu d'accepter toutes les demandes ? *Quid* si le salarié a été empêché de solder ses congés avant la date butoir en raison par exemple d'un arrêt de travail pour maladie ? Réponses dans ce dossier pratique, qui passe en revue les principales questions que peuvent se poser employeurs et salariés.

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

CONGÉS PAYÉS

02 / 26

1 La période de prise des congés

QUAND LES SALARIÉS DOIVENT-ILS PRENDRE LEURS CONGÉS PAYÉS ?

Le salarié doit prendre ses congés durant une période prévue à cet effet. Elle est en principe fixée par un **accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (C. trav., art. L. 3141-15, 1°).

► Qui définit la période de prise des congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles, elle est fixée **par l'employeur**, après avis du comité social et économique (C. trav., art. L. 3141-16).

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés par l'employeur **au moins deux mois avant** l'ouverture de cette période (C. trav., art. D. 3141-5).

À NOTER Le défaut de consultation des instances représentatives du personnel, en l'absence de dispositions conventionnelles applicables, est une infraction aux dispositions légales relatives aux congés payés, infraction constitutive d'une contravention de 5^e classe (amende de 1 500 €), qui doit prévaloir sur celle du délit d'entrave (Cass. crim., 6 févr. 1990, n°87-82.316).

► Comment cette période est-elle déterminée ?

La période de prise des congés payés doit **comprendre** dans tous les cas la **période du 1^{er} mai au 31 octobre** de chaque

année (C. trav., art. L. 3141-13). Cette disposition est d'ordre public, la période de prise de congé ne peut donc pas s'achever ni débiter entre ces deux dates.

Au-delà de cet impératif, les partenaires sociaux ou l'employeur ont toute liberté pour fixer la période de prise des congés payés. Cependant, si elle résulte d'un **usage**, elle **s'imposera** dans l'entreprise tant que ledit usage n'aura pas été dénoncé par l'employeur ou modifié par accord collectif (Cass. soc., 16 mai 2000, n°98-40.499).

La période de prise des congés **peut donc commencer avant** le 1^{er} mai et **s'étendre au-delà** du 31 octobre. Bon nombre de conventions collectives fixent une période de congé qui s'étend sur l'année entière (Cass. soc., 3 mai 2000, n°98-41.845 P). Ainsi, les deux conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (celle visant les entreprises jusqu'à dix salariés et celle visant les entreprises de plus de dix salariés) fixent la période des congés du **1^{er} mai au 30 avril**. Mais une convention collective peut aussi exclure une période de l'année, notamment une période d'accroissement d'activité, dès lors qu'elle ne se situe pas entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

► Les congés peuvent-ils être posés à tout moment de l'année ?

Tous les congés ne peuvent pas être posés à tout moment de la période de prise des congés payés et ils doivent l'être au moins en deux temps (C. trav., art. L. 3141-17) :

– un **congé principal de 24 jours ouvrables maximum**. Il peut être dérogé à cette limite de quatre semaines en cas de contraintes géographiques particulières ou de présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un

adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

– une **cinquième semaine** de congés payés (sauf accord collectif prévoyant des congés supplémentaires) qui doit être prise séparément.

➤ À quoi correspond le fractionnement ?

Le congé principal peut être **fractionné** s'il est d'une durée continue d'au moins 12 jours et en principe avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas requis en cas de congé pendant une période de fermeture de l'entreprise (voir l'encadré ci-dessous).

Pour mettre en œuvre les règles relatives au fractionnement, une fraction d'au moins **12 jours continus** du congé principal doit être posée au cours d'une période définie par accord ou fixée à défaut **du 1^{er} mai au 31 octobre**. Le solde du congé principal peut être posé hors de cette période (C. trav., art. L. 3141-19 à L. 3141-23). Les **effets de ce fractionnement** sont fixés par l'accord collectif et, à défaut de précision dans l'accord, le salarié a droit à :

– deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le salarié pose au moins six jours correspondant à son congé principal entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;

– un jour lorsque le salarié prend de trois à cinq jours de son congé principal entre ces mêmes dates.

Avec l'**accord individuel** du **salarié**, l'employeur peut **écarter** l'application des règles supplétives relatives à la période du 1^{er} mai au 31 octobre ainsi que celles sur l'attribution de jours de congés pour fractionnement (pour plus de détails sur les règles de fractionnement des congés payés : voir le dossier pratique -Temps trav., CP- n°90/2026 du 22 mai 2026).

À NOTER Le salarié ne peut renoncer par avance, via une clause de son contrat de travail, au bénéfice de jours de congés supplémentaires de fractionnement (Cass. soc., 5 mai 2021, n°20-14.390 P).

➤ Un salarié doit-il attendre d'avoir acquis un certain nombre de congés pour les mobiliser ?

Non, le salarié n'a **pas à attendre**. Tant qu'il respecte les règles sur la période de prise des congés et le fractionnement, il peut demander à bénéficier des jours de congés qu'il a acquis. La loi prévoit en effet que les congés peuvent être **pris dès l'embauche** et cette disposition est d'ordre public (C. trav., art. L. 3141-12). En revanche, le salarié ne peut pas prendre de congés non encore acquis par anticipation, sauf si l'employeur y consent, notamment en cas de fermeture d'entreprise.

FERMETURE DE L'ENTREPRISE ET PRISE DES CONGÉS

L'**accord collectif** fixant la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période (C. trav., art. L. 3141-15) peut prévoir que les congés payés seront pris pendant la période de fermeture de l'entreprise. L'**employeur** peut aussi en décider lui-même, après avis du CSE pour les entreprises qui en sont dotées (C. trav., art. L. 3141-16). L'accord du salarié n'est pas requis.

Les fermetures de l'entreprise ne doivent pas empêcher de respecter les dispositions d'ordre public, à savoir bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables continus pendant la période prévue par l'accord organisant le fractionnement ou, à défaut d'accord, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre (C. trav., art. L. 3141-19, L. 3141-21 et L. 3141-23).

Si l'entreprise ferme, le salarié doit se plier aux dates de fermeture et ne peut pas prendre ses congés à une autre date, sous peine de licenciement pour faute grave (Cass. soc., 21 juill. 1986, n°85-41.203).

• Fermeture et fractionnement

Les règles du fractionnement s'appliquent aux congés payés pris pendant une période de fermeture (voir le dossier pratique -Temps trav., CP- n°90/2026 du 22 mai 2026). Ainsi, si la fermeture dure au moins 12 jours continus elle peut correspondre au congé principal du salarié. Elle doit, dans ce cas, se situer sur la période prévue par l'accord collectif organisant le fractionnement ou, à défaut d'accord, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre sauf accord des salariés (C. trav., art. L. 3141-21 et L. 3141-23).

Si la fermeture de l'entreprise impose aux salariés de prendre une partie de leur solde de congés hors de la période prévue par l'accord ou, à défaut d'accord, entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, les salariés doivent bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (Cass. soc., 12 sept. 2018, n°17-15.060 PB).

• Fermeture et cinquième semaine de congés payés

L'employeur est libre de fermer son entreprise quel qu'en soit le motif et de prévoir que la cinquième semaine de congés sera prise pendant cette fermeture tant que les salariés ne perdent ni congés ni rémunération. Il en a été jugé ainsi d'un employeur ayant décidé de fermer pour tenir compte de la conjoncture économique (Cass. ch. mixte, 10 déc. 1993, n°88-42.652 P).

L'employeur doit en informer les salariés dans un délai suffisant, faute de quoi la fermeture de l'entreprise n'est pas considérée comme une période de congé et entraîne pour l'employeur l'obligation d'indemniser les salariés pour leurs salaires perdus (Cass. soc., 25 févr. 1998, n°95-45.659).

• Fermeture plus de 30 jours

Si l'entreprise ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, en l'absence de convention expresse de forfait l'incluant dans la rémunération (C. trav., art. L. 3141-31, al. 1 ; Cass. soc., 2 juill. 2002, n°00-46.011). Cette indemnité ne se confond pas et n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés (C. trav., art. L. 3141-31, al. 2 ; Cass. soc., 13 déc. 2006, n°04-46.935 PB). Elle doit être versée pour toute la durée supplémentaire de congé et son montant ne peut être inférieur au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Le personnel ne doit donc subir aucune perte de salaire (Cass. soc., 12 févr. 1997, n°94-40.605). Cette règle s'applique quelle que soit la cause de l'allongement du congé, y compris en cas de circonstances extérieures à la volonté de l'employeur.

Attention : ces règles doivent être adaptées dans les entreprises où les salariés ont droit à plus de 30 jours de congés payés par an, notamment en application de dispositions conventionnelles.

Si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir acquis les congés pris par anticipation, il sera redevable du trop-perçu vis-à-vis de l'employeur (C. trav., art. L. 3141-29). La jurisprudence précise aussi que l'employeur ne peut pas imposer à son salarié de prendre des congés par anticipation (Cass. soc., 30 avr. 2003, n°01-40.853).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER AU SALARIÉ DE SOLDER SES CONGÉS PAYÉS PENDANT CETTE PÉRIODE ?

Sauf cas de reports autorisés par la loi ou par la convention collective (voir ci-après), l'employeur **peut**, dans le cadre de son pouvoir de direction, **imposer** au salarié de **solder** ses congés payés avant la fin de la période de prise des congés.

Il peut en outre obliger les salariés à poser leurs congés sur une période donnée lorsque l'entreprise ferme au cours de l'année (voir l'encadré ci-avant).

La marge de manœuvre de l'employeur est en revanche plus réduite en cas de rupture du contrat de travail (voir « L'incidence d'une rupture ou autres événements », p. 8).

En dehors de ces cas, l'employeur ne peut en principe pas imposer une prise de congés à un salarié.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER DES CONGÉS À SON SALARIÉ ?

L'employeur peut refuser une demande de départ en congé formulée par un salarié dès lors qu'il respecte les éventuelles dispositions prévues par un accord ou une convention collective sur ce point.

Ce refus ne doit pas être abusif. Il peut être justifié, par exemple, par :

- la continuité du service ;
- une forte activité ;
- ou des circonstances exceptionnelles.

LE SALARIÉ EST-IL RÉMUNÉRÉ PENDANT SES CONGÉS PAYÉS ?

Pendant une période de congés payés, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne perçoit pas sa rémunération, laquelle correspond à la contrepartie du travail qu'il effectue. En revanche, il a droit au versement d'une **indemnité de congés payés** destinée à compenser sa perte de rémunération (C. trav., art. L. 3141-24 à L. 3141-31).

Son montant correspond :

- soit au **10^e de la rémunération brute totale** perçue par le salarié au cours de la période de référence prise en compte pour l'acquisition des congés payés (« règle du 10^e ») ;
- soit, **s'il est supérieur**, au montant de la **rémunération qui aurait été perçue** pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler (« règle du maintien de salaire »).

Pour plus de précision sur le calcul de l'indemnité de congé payé, reportez-vous au dossier que nous y avons consacré (voir le dossier pratique -Temps trav., CP-n°203/2024 du 7 nov. 2024).

À NOTER Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir un décompte plus favorable. La convention collective du sport prévoit par exemple une durée de

congés payés de 36 jours ouvrables : l'indemnité de congés payés doit alors être calculée sur la base du rapport 36/30 (Cass. soc., 13 nov. 2025, n°24-12.747 B).

2 L'ordre des départs en congé

QUI DÉTERMINE DANS QUEL ORDRE LES SALARIÉS PEUVENT PARTIR EN CONGÉ ?

La définition de l'ordre des départs pendant la période de prise des congés payés revient à l'**accord d'entreprise** ou d'établissement ou, **à défaut**, à l'accord de **branche** (C. trav., art. L. 3141-15, 2°). **En l'absence** de stipulations conventionnelles, c'est à l'**employeur** qu'il appartient de le définir après avis du comité social et économique (CSE).

Pour déterminer l'ordre, l'employeur doit tenir compte des **critères** suivants (C. trav., art. L. 3141-16, 1°, b) :

- la **situation de famille** des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- l'**ancienneté** des salariés dans l'entreprise ;

- leur **activité** chez un ou plusieurs **autres employeurs**. De manière spécifique, la loi impose à l'employeur de permettre aux **conjoint**s et aux partenaires liés par un Pacs travaillant dans une **même entreprise** de prendre leurs congés simultanément (C. trav., art. L. 3141-14).

QUAND LES SALARIÉS DOIVENT-ILS ÊTRE INFORMÉS DE L'ORDRE DES DÉPARTS ?

L'ordre des départs en congés payés doit être communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ (C. trav., art. D. 3141-6). Ce délai est d'ordre public.

À QUELLES CONDITIONS L'EMPLOYEUR PEUT-IL MODIFIER L'ORDRE DES DÉPARTS ?

L'employeur ne peut modifier l'ordre des départs sans respecter un délai de prévenance, sauf s'il peut justifier de circonstances exceptionnelles.

■ Dans les délais fixés par l'accord ou à défaut par la loi

L'**accord collectif** définissant l'ordre des départs **fixe** les **délais** que doit respecter l'employeur s'il entend **modifier** l'ordre et les dates de départ (C. trav., art. L. 3141-15, 3°).

À défaut de stipulations conventionnelles, l'employeur **ne peut modifier** l'ordre et les dates de départ **moins d'un mois avant** la date de **départ** prévue (C. trav., art. L. 3141-16, 2°).

Ce délai d'un mois s'apprécie à compter de la date de réception par le salarié (et non la date d'expédition par l'employeur) du courrier lui notifiant cette modification (Cass. soc., 4 mars 2003, n°00-45.410). Si ce délai est respecté, l'employeur n'a pas à justifier sa décision et le salarié doit alors s'y soumettre.

■ En cas de circonstances exceptionnelles

En l'absence de stipulations conventionnelles sur le délai de prévenance et sauf à obtenir l'accord du salarié, l'employeur ne peut modifier l'ordre des départs en congé **moins d'un mois** avant la date prévue que s'il justifie de **circonstances exceptionnelles** (C. trav., art. L. 3141-16, 2°).

En revanche, des circonstances, même exceptionnelles, **ne peuvent être invoquées pour mettre brusquement des salariés en congé**, peu important le respect ou non du délai de prévenance. Le délai d'un mois ne concerne que la modification de dates de congé déjà fixées (Cass. crim., 21 nov. 1995, n°94-81.791 P).

En cas de contentieux, le juge du fond est tenu de vérifier si les circonstances invoquées justifient que l'employeur retire une autorisation de congé initialement donnée (Cass. soc., 12 nov. 2002, n°00-45.138).

À titre d'exemples, ont été reconnues comme des **circonstances exceptionnelles** :

- la nécessité de **remplacer** à l'étranger un salarié **décédé** (Cass. soc., 15 mai 2008, n°06-44.354) ;
- la mise en **redressement judiciaire** de l'entreprise (Cass. soc., 24 nov. 1998, n°96-44.038) ;
- dans le cas d'une entreprise connaissant de graves **difficultés financières**, l'achèvement par une comptable du travail nécessaire à l'élaboration du plan d'apurement (CE, 11 févr. 1991, n°68058 P) ;
- des travaux d'implantation d'un **chantier** ayant pris du **retard** du fait de l'absence de l'intéressé au cours du mois précédant son départ en congé et dont la phase de **finition nécessitait sa présence** (Cass. soc., 16 mai 2007, n°06-41.082).

En revanche, ne constitue pas une circonstance exceptionnelle la tenue d'une réunion d'expertise sur un chantier dont le salarié avait eu la responsabilité et qui présentait de graves désordres (Cass. soc., 28 nov. 1991, n°90-41.145).

À NOTER Si la loi ne permet pas d'écarter le délai de prévenance prévu par accord collectif pour modifier les dates de départ des salariés, les négociateurs sont cependant libres d'aménager ce délai et de prévoir des situations permettant de ne pas l'appliquer.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE SALARIÉ REFUSE LA MODIFICATION DE SES DATES DE CONGÉ ?

■ Délai de prévenance respecté ou circonstances exceptionnelles invoquées

Le salarié qui refuse de décaler son départ en congé alors que l'employeur le lui a demandé, dans les délais fixés par convention ou accord collectif ou, à défaut, au moins un mois avant la date initialement prévue, s'expose à des **sanctions disciplinaires**.

Ainsi, un ingénieur ayant refusé le report de ses congés payés a pu être licencié pour **faute grave**, bien que son absence n'ait pas perturbé l'entreprise (Cass. soc., 23 mars 2004, n°01-45.225).

De même, en présence de circonstances exceptionnelles, le salarié ne peut refuser de reporter ses vacances sans commettre une faute.

À NOTER Le salarié contraint de reporter ses congés payés à la demande de l'employeur pourrait, semble-t-il, demander un dédommagement pour compenser les frais induits par cette modification. Par ailleurs, si du fait de ce report, il n'a pas pu prendre l'ensemble de ses

congés payés, il doit en être indemnisé (Cass. soc., 6 mai 2002, n°00-43.655 à propos d'un salarié empêché de prendre ses congés en raison de l'exécution d'un marché important).

■ Délai de prévenance dépassé et absence de circonstances exceptionnelles

Si l'employeur modifie la date des départs moins d'un mois avant celle initialement prévue, sans justifier de circonstances exceptionnelles, le salarié **peut refuser** de décaler son départ **sans commettre de faute**.

Ainsi, une société qui ne donne pas de planning de congés payés et modifie la date des départs moins d'un mois avant la date prévue, sans justifier de circonstances exceptionnelles, ne peut sanctionner une salariée qui décide de partir en congé à la date initialement prévue (Cass. soc., 3 juin 1998, n°96-41.700 P). Dans ce cas, l'éventuel **licenciement** qui en découle peut être considéré comme **sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 12 nov. 2002, n°00-45.138). L'employeur peut en outre être condamné à indemniser les salariés du préjudice qu'ils ont subi (Cass. soc., 7 déc. 1995, n°92-43.099).

À NOTER Le délai de prévenance d'un mois s'applique aussi bien à la cinquième semaine de congés payés qu'aux quatre premières semaines, aucune distinction n'étant faite par la loi. Il s'applique aussi aux congés conventionnels sauf si des dispositions conventionnelles en décident autrement (Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-22.261 ; voir le dossier jurisprudence hebdo n°55/2022 du 22 mars 2022).

QUI DOIT PROUVER QUE DES CONGÉS ONT OU N'ONT PAS ÉTÉ PRIS ?

La jurisprudence a plusieurs fois eu l'occasion d'affirmer qu'en matière de congés payés, c'est sur l'**employeur** que repose la **charge de la preuve** (Cass. soc., 13 juin 2012, n°11-10.929 P+B+R ; Cass. soc., 9 avr. 2025, n°23-17.723 D). L'employeur a également la charge de prouver qu'il a mis le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congé (Cass. soc., 13 nov. 2025, n°24-14.084 B).

Ces principes s'appliquent même si l'employeur est affilié à une caisse de congés payés. En effet, la Cour de cassation a aligné la responsabilité de l'employeur affilié à une caisse de congés payés sur celle de l'employeur soumis au droit commun : celui-ci doit justifier qu'il a pris toutes les mesures propres à assurer au salarié l'effectivité de son droit à congé et doit en rapporter la preuve en cas de litige. À défaut, il est redevable de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 22 sept. 2021, n°19-17.046 B+R).

À NOTER Lorsque l'employeur manque à son obligation de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, « les droits à congé payé du salarié sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail ». En revanche, ce manquement n'ouvre pas, à lui seul, un droit à réparation : le salarié doit démontrer le préjudice distinct (qui n'est pas d'ores et déjà réparé par le report ou par le versement de l'indemnité compensatrice) subi du fait de ce manquement (Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-16.415 P). Refusant de reconnaître un « préjudice nécessaire », cet arrêt exclut ainsi tout droit automatique à dommages et intérêts.

3 La modification de ses dates de congé par le salarié

LE SALARIÉ QUI MODIFIE SES DATES EST-IL FAUTIF ?

Les dates de congés payés fixées par l'employeur s'imposent au salarié qui ne peut pas les modifier de son propre chef. S'il entend redéfinir le moment de son départ et de son retour ou la durée de son congé, il devra donc obtenir l'accord de son employeur.

Prendre un **congé non autorisé** peut constituer une **cause réelle et sérieuse** de licenciement. C'est ce qui a été jugé pour la prise d'un jour de congé par un salarié de sa propre initiative, pour convenance personnelle et sans se soucier de l'intérêt du service (Cass. soc., 23 nov. 1989, n°87-40.555).

Mais le plus souvent, un départ en congés payés sans autorisation préalable de l'employeur **comme un retour tardif** est constitutif d'une **faute grave**. Cette qualification a été retenue pour :

– le départ en vacances d'une salariée en juillet, comme elle avait l'habitude de le faire, alors que l'employeur lui avait imposé de partir en septembre (Cass. soc., 26 oct. 1989, n°87-41.819) ;

– la **prolongation** des **vacances** par le « pont » de l'Ascension, dès lors que l'employeur avait informé les salariés de l'absence de « pont » cette année (Cass. soc., 1^{er} juill. 1998, n°96-42.824) ;

– le **retour tardif** de congé, sans aviser l'employeur en temps utile de l'impossibilité de regagner la France, en le laissant dans l'ignorance du motif de l'absence pendant trois semaines (Cass. soc., 1^{er} mars 1994, n°92-45.265) ;

– la prise de congés au mois d'août sans autorisation **ni justification** (Cass. soc., 19 janv. 2005, n°02-46.418) ;

– celui qui a demandé le fractionnement de ses congés, mais qui, **refusant d'appliquer** les **dates fixées** par l'employeur, a prolongé ses congés de quelques jours (Cass. soc., 10 mars 2004, n°01-44.941 P) ;

– le **départ en congé**, le **2 septembre au lieu du 9** sans autorisation, d'un salarié ayant rectifié de son propre chef la note de service qui a fixé les dates de ses congés (Cass. soc., 31 oct. 1989, n°87-40.196) ;

– le fait de vouloir imposer une prise de congés en juillet au lieu du mois d'août bien que le licenciement ait été prononcé avant le départ en congé (Cass. soc., 2 avr. 1997, n°95-43.980).

À NOTER Le salarié qui part sans autorisation en congé ne peut en aucun cas être considéré comme démissionnaire et ce, en l'absence de volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 2 févr. 1994, n°90-42.879).

LE SALARIÉ PEUT-IL INVOQUER DES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES ?

Oui. Si l'**employeur** peut sanctionner le salarié qui ne respecte pas ses dates de congé, sa **propre attitude** peut constituer une circonstance atténuante. Ainsi, en l'**absence d'affichage** de l'ensemble des **dates de départ**, l'employeur ne peut se prévaloir d'une transgression par le salarié de l'ordre des départs en congé (Cass. soc., 6 févr. 1986, n°83-42.624). En outre, des justifications apportées par le salarié peuvent atténuer

la gravité de sa faute. En la matière, la jurisprudence est fluctuante et varie en fonction des circonstances de la cause.

■ Cas où le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse

Dans certaines affaires, il a pu être jugé que le fait pour un salarié de ne pas avoir averti son employeur de son intention de prendre ses congés ne constituait **ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse** de licenciement, compte tenu de la **défaillance** de l'**employeur** dans l'**organisation** des congés payés.

Ainsi, un employeur ne pouvait reprocher au salarié d'être parti sans autorisation, dès lors que les demandes de ce dernier étaient restées sans réponses (Cass. soc., 11 oct. 2000, n°98-42.540) et qu'il avait pu penser, de bonne foi, que sa demande était acceptée (Cass. soc., 14 nov. 2001, n°99-43.454). En d'autres termes, sauf règle contraire définie au sein de l'entreprise, l'absence de réponse d'un employeur à une demande de congés payés vaut acceptation (Cass. soc., 6 avr. 2022, n°20-22.055 ; voir le dossier jurisprudence hebdo n°92/2022 du 17 mai 2022). Au contraire, la **mauvaise foi** du salarié qui savait que le planning des congés devait être approuvé par la direction, mais qui était parti avant cette approbation, a pu justifier un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 18 févr. 1998, n°95-41.744).

À NOTER La **défaillance** de l'**employeur** qui n'a pas permis au salarié de bénéficier de congés depuis son embauche, permet également d'écarter le caractère fautif de l'initiative d'une salariée de prendre un congé sans solde sans autorisation, pour se rendre au chevet de sa mère malade (Cass. soc., 22 janv. 2025, n°23-16.282).

■ Cas où la faute grave est écartée, mais pas la cause réelle et sérieuse

La défaillance de l'employeur dans l'organisation des congés payés ne suffit parfois pas à faire tomber la cause réelle et sérieuse du licenciement. Ainsi, les juges ont pu écarter la faute grave, mais pas le caractère réel et sérieux d'un licenciement dès lors que l'**employeur** n'avait **pas répondu aux courriers** de l'intéressé (Cass. soc., 11 juill. 2007, n°06-41.706 ; Cass. soc., 13 déc. 2023, n°22-17.890).

Il en a été jugé de même dans une affaire où une salariée était partie plus tôt du fait de la modification de ses horaires d'avion, sans avoir le temps d'obtenir l'autorisation de son employeur, mais en organisant l'arrivée un jour plus tôt de l'intérimaire devant la remplacer (Cass. soc., 23 nov. 1989, n°87-41.571).

Les juges **tiennent ainsi compte** des **justifications** que peut apporter le **salarié**. Le fait de prendre un jour de congé pour un motif impérieux, malgré le refus de l'employeur, n'a pas été jugé fautif (Cass. soc., 28 nov. 2006, n°05-42.062). De même, des congés pris malgré le refus de l'employeur ne constituaient pas une faute grave, dès lors que la faute était intervenue dans un contexte de tensions (Cass. soc., 16 mai 2007, n°05-44.703).

Il en est de même d'un **retour tardif** de congé, mais que le salarié peut justifier par un motif valable, par exemple des grèves des transports, l'arrêt du trafic aérien lié à une éruption volcanique, ou encore un tremblement de terre. Ainsi, la faute grave a pu être écartée pour un salarié rentré d'Afrique avec quatre jours de retard (Cass. soc., 2 févr. 1994, n°91-40.263) ou un autre revenu un jour plus tard que la date prévue après avoir prévenu l'employeur de sa panne de voiture (Cass. soc., 22 nov. 1995, n°91-44.032).

4 L'incidence de la maladie sur les congés

LE SALARIÉ CONSERVE-T-IL SES DROITS QUAND IL TOMBE MALADE AVANT SES CONGÉS ?

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie au jour de la date prévue de son départ en congé, son **contrat de travail est suspendu** et il conserve les droits à congé qu'il a acquis. Si le salarié réintègre son poste avant la fin de la période de prise des congés, l'employeur est tenu de lui permettre de poser les jours qui lui restent avant la fin de cette période (Cass. soc., 16 févr. 1999, n°96-45.364). Attention : lorsque l'employeur fixe l'ordre des départs en congé annuel, il doit respecter un délai de prévenance d'un mois avant le départ du salarié. Il ne peut donc pas imposer au salarié de solder ses congés sans délai de prévenance, à son retour d'arrêt de travail (Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-21.681).

Si le salarié réintègre son poste **après la fin de la période de prise des congés**, il bénéficie d'un droit au **report** des congés non pris (voir ci-après).

LE SALARIÉ CONSERVE-T-IL SES DROITS QUAND IL TOMBE MALADE PENDANT SES CONGÉS ?

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation a consacré le **droit au report** des congés payés lorsque le **salarié tombe malade pendant ses congés** (Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-22.732 B+R; voir l'actualité n°19363 du 12 sept. 2025), ceci afin d'assurer la mise en conformité du droit français avec la **jurisprudence de la CJUE** (Cour de justice de l'Union européenne). Cette dernière estime en effet que « la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie ». Elle en déduit qu'« une **disposition nationale** ne peut **pas empêcher** un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant ses congés payés de **bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail** ». Autrement dit, le travailleur dont le congé annuel payé coïncide avec une période de congé de maladie a le droit de prendre son congé à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue (CJUE, 21 juin 2012, n°C-78/11). La Commission européenne avait d'ailleurs mis la France en demeure d'adapter sa législation en juin 2025 (voir l'actualité n°19313 du 30 juin 2025).

La **Cour de cassation** s'appuie ainsi sur une interprétation de l'article L. 3141-3 du Code du travail à la lumière de l'article 7§1 de la directive n°2003/88/CE pour justifier le **droit** du salarié à « **bénéficier ultérieurement** des jours de **congés payés coïncidant** avec la période d'**arrêt** de travail pour maladie », à condition que l'intéressé ait **notifié son arrêt de travail** à l'employeur.

QUE FAIRE SI LES ARRÊTS MALADIE DU SALARIÉ L'EMPÊCHENT DE SOLDER SES CONGÉS ?

Consacrant une construction jurisprudentielle (voir l'encadré p. 7), le législateur a inscrit dans le Code du travail un **droit au report** des **congés non pris**

du fait de la **maladie**, d'origine professionnelle ou non (C. trav., art. L. 3141-19-1 ; L. n°2024-364, 22 avr. 2024, JO 23 avr.). Ces dispositions s'appliquent de manière rétroactive, couvrant ainsi également la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024.

▣ Principe du droit au report des congés non pris du fait de l'arrêt maladie

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre, au cours de la période de prise de congés, tout ou partie des congés qu'il a acquis, il a droit à une période de report de **15 mois** pour pouvoir les utiliser (C. trav., art. L. 3141-19-1). **À l'issue** de cette période, les **congés non pris sont perdus**.

Une durée de report plus longue peut être prévue par une convention ou un accord collectif d'entreprise, d'établissement, où, à défaut, de branche (C. trav., art. L. 3141-20 et L. 3141-21-1).

La période de report court à **compter** de la **date** à laquelle l'**employeur a informé** le salarié, après sa reprise du travail, du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.

Exemple : [Entreprise dans laquelle la période d'acquisition des congés court du 1^{er} juin N - 1 au 31 mai N. La période de prise des congés court du 1^{er} mai N au 30 avril N + 1]

Un salarié est en arrêt maladie du 6 avril au 31 mai 2026. De ce fait, il se trouve dans l'impossibilité de solder les jours de congés qu'il avait acquis sur la période de référence 2024-2025. À sa reprise, son employeur l'informe, le 9 juin 2026, des droits à congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle il peut les prendre. Le délai de report de 15 mois pendant lequel il peut solder ses congés 2024-2025 court à compter du 9 juin 2026 et expire le 9 septembre 2027. Les congés acquis au titre de l'année 2025-2026 peuvent pour leur part être pris jusqu'au 30 avril 2027.

▣ Encadrement du report en cas d'arrêt maladie de plus d'un an

Ce principe général de report ne s'applique pas de la même manière lorsqu'un salarié a fait l'objet d'un **arrêt maladie** d'une durée d'au moins un an et que cet arrêt **couvre entièrement** une **période d'acquisition** (C. trav., art. L. 3141-19-2). Les congés payés que le salarié a acquis au titre de cette période d'acquisition entièrement couverte par l'arrêt de travail doivent, dans ce cas, être pris au cours d'une période de **15 mois** courant à compter de la **fin** de cette **période d'acquisition**. La période de report de 15 mois peut ainsi débiter alors même que le salarié n'a pas encore repris son travail.

Deux situations peuvent ainsi se présenter :

- à la **reprise du travail** du salarié, le délai de **15 mois a expiré** : le salarié perd alors les jours de congés ;
- à la reprise du travail, le **délai de 15 mois n'a pas expiré** : il est alors **suspendu** tant que l'employeur n'a pas remis au salarié les informations relatives au nombre de jours de congés dont il dispose et à la date jusqu'à laquelle il peut les prendre. Le délai de prise des congés reprend dès que cette information est faite.

Exemple : [Entreprise dans laquelle la période d'acquisition des congés court du 1^{er} juin N - 1 au 31 mai N. La période de prise des congés court du 1^{er} mai N au 30 avril N + 1]

Un salarié est absent du 1^{er} avril 2025 au 30 juin 2026. La période d'acquisition 2025-2026 est entièrement couverte par l'arrêt de travail. Les congés acquis au titre de cette période d'acquisition peuvent être pris pendant une période de 15 mois

courant à compter du 1^{er} juin 2026, soit jusqu'au 1^{er} septembre 2027. La période est toutefois suspendue tant que l'employeur n'a pas notifié au salarié les informations sur ses droits à congés, ce qui décale d'autant la fin de la période de 15 mois. Si toutefois le salarié ne reprend pas le 30 juin 2026, mais reste arrêté jusqu'au 1^{er} octobre 2027: à sa reprise, le délai de 15 mois a expiré et le salarié perd les congés acquis au titre de la période d'acquisition 2025-2026.

Cette règle ne s'applique que si l'**arrêt maladie** d'au moins un an **couvre intégralement** une **période d'acquisition** de congés: s'il ne la couvre que **partiellement**, c'est la règle générale précédemment exposée qui s'applique.

Exemple: [Entreprise dans laquelle la période d'acquisition des congés court du 1^{er} juin N - 1 au 31 mai N. La période de prise des congés court du 1^{er} mai N au 30 avril N + 1]

Un salarié est absent du 1^{er} octobre 2025 au 15 octobre 2026. Compte tenu de cet arrêt, il n'a pas pu solder, avant le 1^{er} mai 2026, les congés qu'il avait acquis au titre de l'année 2024-2025. Il bénéficie d'une période de report de 15 mois courant à compter de sa reprise, après remise des informations sur ses droits à congés. Quant à ses congés acquis au titre de l'année 2025-2026, ils pourront être pris jusqu'au 30 avril 2027.

► Organisation de la prise des congés reportés

En pratique, lors du retour d'un salarié absent pour maladie, il convient d'**organiser** les modalités de prise des jours de **congés** qui ont été **reportés**.

La Cour de cassation estime que les congés reportés ont la même nature que les congés habituellement acquis. L'employeur est donc tenu de **respecter** les règles relatives à la **fixation** de l'ordre des départs en congé et au **décalage de prévenance** d'un mois. Il ne peut donc pas imposer à un salarié de prendre, du jour au lendemain, l'intégralité des congés payés reportés (Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-21.681; voir l'actualité n°18121 du 17 août 2020).

Par ailleurs, si le contrat de travail est rompu avant que le salarié ne puisse prendre les congés payés qui ont été reportés du fait d'un arrêt maladie, ceux-ci sont pris en compte pour calculer le montant de son indemnité compensatrice de congés payés (C. trav., art. L. 3141-28).

À NOTER L'employeur doit mettre le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés payés avant le terme du délai de report. S'il n'est pas en mesure de prouver avoir fait le nécessaire, le salarié empêché de prendre ses congés ne peut pas perdre les congés reportés (Cass. soc., 13 nov. 2025, n°24-14.084 B). Dans cet arrêt portant sur des faits antérieurs à la loi du 22 avril 2024, le délai de report de 15 mois résultait des dispositions statutaires applicables. Le salarié avait programmé ses congés, mais n'avait pu les prendre en raison d'un nouvel arrêt de travail survenu juste avant la date de départ en congé. Pour lui ouvrir droit à restitution des jours de congés perdus, la Cour de cassation a retenu que l'employeur ne soutenait pas avoir mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congé avant le terme du délai de report.

QUELLES INFORMATIONS L'EMPLOYEUR DOIT-IL REMETTRE AU SALARIÉ À SON RETOUR D'ARRÊT MALADIE ?

L'employeur est désormais soumis à une obligation d'**information** du salarié, lorsqu'il reprend le travail après un arrêt maladie, que celle-ci soit d'**origine professionnelle ou non** (C. trav., art. L. 3141-19-3).

CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT AU REPORT DES CONGÉS EN CAS DE MALADIE

Le droit au report des congés non pris en raison de la maladie du salarié, désormais consacré dans le Code du travail, est issu d'une construction jurisprudentielle française et européenne.

• Principe du report des congés non pris du fait d'un arrêt maladie

La Cour de cassation a reconnu de longue date que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés avant la fin de la période de prise des congés en raison d'absences liées à une maladie (Cass. soc., 24 févr. 2009, n°07-44.488 P), un accident du travail ou une maladie professionnelle (Cass. soc., 27 sept. 2007, n°05-42.293) ou pour rechute d'accident du travail (Cass. soc., 16 févr. 2012, n°10-21.300), les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-28 du Code du travail.

Ce droit au report des congés payés a également été admis en cas d'absences successives pour différents motifs. Un report devait ainsi être accordé à une salariée qui avait enchaîné un arrêt consécutif à un accident du travail, un arrêt maladie et un arrêt pour rechute d'accident du travail (Cass. soc., 28 mai 2014, n°12-28.082 PB).

• Limitation de la période de report des congés non pris du fait d'un arrêt maladie

Selon la CJUE, la période de report des droits à congé d'un travailleur en incapacité peut être limitée compte tenu de la finalité du congé et de l'organisation du travail. Une période maximale de report de 15 mois a ainsi été jugée raisonnable (CJUE, 22 nov. 2011, n°C-214/10, KHS; CJUE, 9 nov. 2023, n°C-271/22), contrairement à une période de neuf mois qui a été considérée insuffisante (CJUE, 3 mai 2012, n°C-337/10, Neidel). La CJUE a aussi précisé que le droit à congé payé ne peut ainsi s'éteindre après une période de report éventuellement prévue par la loi et liée à un arrêt qui perdure, que si l'employeur a mis le travailleur en mesure d'exercer son droit en temps utile (CJUE, 22 sept. 2022, n°C-518/20 et n°C-727/20).

La Cour de cassation a pour sa part affirmé qu'une limitation dans le temps du droit au report était permise dès lors que la durée retenue dépassait substantiellement celle de la période de référence. Toutefois, prenant en considération, à l'époque, l'absence de dispositions prévoyant une durée maximale de report des congés non pris en raison de la maladie, elle avait estimé que le juge national ne pouvait pas lui-même fixer cette limite de report pour les entreprises et appliquer d'office un délai de 15 mois (Cass. soc., 21 sept. 2017, n°16-24.022 P+B+R+I; voir l'actualité n°17418 du 4 oct. 2017). Le Conseil d'État a, quant à lui, considéré, à propos de fonctionnaires, que les congés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année civile correspondant à la période de prise des congés (CE, 26 avr. 2017, avis n°406009; voir le dossier jurisprudence hebdo n°98/2017 du 30 mai 2017).

Cette information doit intervenir dans le **mois suivant** la **reprise** du travail et porte sur :

– le nombre de jours de congés payés dont dispose le salarié ;

– et la date jusqu'à laquelle le salarié peut prendre ses jours de congé.

L'information doit être faite par tout moyen donnant date certaine à sa réception, notamment au moyen du bulletin de paie.

À NOTER C'est en effet à compter de la date de réalisation de cette information que court ou, le cas échéant, reprend, le délai de 15 mois dont le salarié dispose pour prendre des congés payés affectés par un droit au report (voir ci-avant).

5 L'incidence d'une rupture ou d'autres événements

QUEL EST L'IMPACT D'UNE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LES CONGÉS PAYÉS ?

La question de l'incidence d'une rupture du contrat de travail sur les congés payés se pose de différentes façons. Dans tous les cas, si le salarié n'a pas soldé ses congés au terme de son contrat de travail, il aura droit à l'indemnité compensatrice de congés payés (C. trav., art. L. 3141-28).

▣ Rupture avant les congés

En cas de licenciement ou de démission avant le départ en congé, le **préavis** commence à courir à compter de la notification de la rupture, mais est **suspendu** pendant la durée du **congé** (Cass. soc., 14 oct. 1987, n°84-41.670 ; sauf fermeture d'entreprise : Cass. soc., 21 nov. 2001, n°99-45.424), si les **dates** de congé ont été **fixées antérieurement**.

Si les **dates** des congés payés n'étaient **pas fixées avant** la notification de la rupture, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger la prise des congés et la suspension du préavis. Le salarié qui s'est trouvé dans l'obligation

de prendre son congé au cours du préavis a toutefois droit à une indemnité compensatrice de préavis. Tel est le cas, par exemple, lorsque la prise des congés pendant le préavis est imposée par la fermeture temporaire de l'entreprise (Cass. soc., 21 nov. 2001, n°99-45.424). Le salarié ne peut exiger de prendre son solde de congés pour faire reculer la date de son départ de l'entreprise (Cass. soc., 20 févr. 1986, n°83-41.049).

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que le salarié, en accord avec son employeur, prenne son congé pendant la période de préavis. Dans ce cas, le préavis n'est pas prolongé d'autant (Cass. ass. plén., 5 mars 1993, n°88-45.233).

▣ Rupture pendant les congés

L'employeur peut tout à fait décider de **licencier** un salarié pendant ses congés. Et puisque la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure, le salarié peut être convoqué à une date située pendant ses congés (Cass. soc., 24 sept. 2008, n°07-42.551).

Cependant, en pratique et pour éviter de causer un préjudice au salarié, l'employeur le convoquera plutôt hors de ses périodes de congé, d'autant que le préavis de rupture ne commencera pas à courir avant la fin du congé.

De son côté, le salarié peut également **démisionner** pendant ses congés et son préavis ne commencera à courir qu'à compter du jour de son retour.

INCIDENCE DES CONGÉS PAYÉS SUR LE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La Cour de cassation a longtemps jugé que les jours de congé ne pouvaient pas être pris en compte pour apprécier le **seuil de déclenchement** des **heures supplémentaires** : elle considérait en effet que, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables, les jours de congés payés ne pouvaient être assimilés à du temps de travail effectif à cette fin (Cass. soc., 4 avr. 2012, n°10-10.701 P ; Cass. soc., 25 janv. 2017, n°15-20.692).

La **CJUE** a toutefois adopté une position contraire, considérant que l'article 7 § 1 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s'opposait à l'absence de prise en compte des heures correspondant à une période de congés payés pour déterminer l'atteinte du seuil de déclenchement des heures supplémentaires donnant lieu à rémunération majorée (CJUE, 13 janv. 2022, n°C-514/20).

Cette position a été intégrée par la **Cour de cassation** le 10 septembre 2025, à l'occasion d'un **revirement** de jurisprudence. Ainsi, dès lors qu'**au cours d'une semaine**, le salarié a été **partiellement** en **situation de congés payés**, la période de congés payés doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires. En conséquence, « ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-14.455 B+R ; voir l'actualité n°19363 du 12 sept. 2025).

Le même raisonnement a été retenu pour un **mode de décompte** organisé sur une période de **deux semaines consécutives**, dans le secteur du transport routier de personnes (Cass. soc., 7 janv. 2026, n°24-19.410 B ; voir l'actualité n°19445 du 13 janv. 2026).

La question se pose de savoir si ce raisonnement pourrait être étendu à d'autres modes de décompte de la durée du travail, notamment appréciés sur l'année. Or, dans ce type de décompte annualisé, le nombre de jours de congés payés est déjà pris en compte pour évaluer le nombre d'heures de travail à effectuer sur l'année : la logique exclurait donc qu'ils soient pris en considération une seconde fois.

QUELLE INCIDENCE ONT CERTAINS ÉVÉNEMENTS SUR LES CONGÉS ?

▣ Congés pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements familiaux (mariage, naissance, décès, etc.), le salarié peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée (C. trav., art. L. 3142-1 et L. 3142-2). Mais si l'événement a lieu pendant ses congés, le salarié ne peut prétendre au bénéfice de ces congés spéciaux et n'a droit **ni à une indemnisation ni à une prolongation** de ses congés payés (Cass. soc., 11 oct. 1994, n°93-42.310). Toutefois, un accord collectif peut prévoir des règles plus favorables sur ce point.

À NOTER Pour la **CJUE**, un salarié ne peut se prévaloir de son droit à un congé pour événement familial (mariage, naissance, etc.) lorsque ledit événement se produit durant une période de congés payés ou de repos. En d'autres termes, un salarié ne peut pas exiger le report d'un tel congé spécial lorsque son élément déclencheur se produit pendant une période de congés payés. Il n'y aura donc pas droit (CJUE, 4 juin 2020, n°C-588/18 ; voir l'actualité n°18116 du 6 août 2020).

▣ Grève

Lorsque la grève débute pendant les congés payés d'un salarié, celle-ci n'a **aucune incidence** sur les congés. Lorsque la grève commence avant les congés, à notre avis, il en est de même. À ce jour, la Cour de cassation n'a jamais eu à statuer sur ce point.

▣ Activité partielle

Les entreprises confrontées à des difficultés peuvent recourir à la fermeture totale de l'entreprise. Pendant cette période de fermeture, l'employeur peut imposer

la prise de congés payés (voir l'encadré « Fermeture de l'entreprise et prise des congés », p. 2).

Pour les salariés ne bénéficiant **pas d'assez de droits à congés payés** pour couvrir toute la période de fermeture, il n'est plus possible pour les entreprises de recourir à l'activité partielle de manière individuelle depuis le 1^{er} juillet 2013 (C. trav., art. R. 5122-10 ancien). L'entreprise doit donc adopter des solutions alternatives telles que l'envoi du salarié en formation ou la pose des jours de **RTT** qui sont à la disposition de l'employeur en vertu de l'accord sur le temps de travail. Elle peut aussi inciter son salarié à prendre des jours de RTT, des contreparties en repos, ou encore des congés par anticipation. Sinon, elle devra indemniser son salarié pour les jours chômés non couverts par ses congés payés (voir l'encadré précité).

► Prescription médicale d'une cure thermale

Lorsque la cure thermale, justifiée médicalement, n'est pas prescrite à une date déterminée, l'employeur peut exiger que le salarié concerné effectue sa cure pendant son congé annuel.

À l'inverse, si le certificat médical fixe des dates, la durée de la cure s'impose à l'employeur et ne s'impute pas sur les congés annuels.

6 Le sort des congés non pris et les cas de report

QUE DEVIENNENT LES CONGÉS PAYÉS NON PRIS ?

Sous réserve de la **situation spécifique** des salariés empêchés de solder leurs congés en raison d'un **arrêt maladie** (voir « L'incidence de la maladie sur les congés », p. 6), si un salarié n'a pas pris l'intégralité de ses congés payés à la fin de la période de prise des congés d'une année, il **perd ses droits, sans** pouvoir réclamer une **rémunération** ou une **indemnité compensatrice** à ce titre. L'indemnité compensatrice de congés payés n'est par principe due qu'en cas de rupture du contrat. Toutefois, il pourra obtenir des **dommages et intérêts** si c'est l'employeur lui-même qui l'a **empêché** de prendre ses congés (Cass. soc., 12 juill. 2004, n°03-43.296), à condition de **démontrer** l'existence d'un **préjudice** (Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-16.415).

C'est d'ailleurs à l'**employeur** qu'il appartient de **démontrer** qu'il a mis le **salarié en mesure de prendre ses congés** (Cass. soc., 21 sept. 2017, n°16-18.898; Cass. soc., 6 juill. 2022, n°21-12.223; Cass. soc., 9 avr. 2025, n°23-17.723). Il ne peut pas verser une indemnité au salarié pour compenser l'absence de prise des congés payés (Cass. soc., 20 nov. 2012, n°11-20.343).

Des employeurs ont pu être condamnés à verser des dommages et intérêts dans diverses situations. Ce fut le cas :

– d'un employeur ayant interdit au salarié de prendre ses congés en raison de l'exécution d'un marché important dont dépendait la survie de l'entreprise (Cass. soc., 6 mai 2002, n°00-43.655) ;

– d'un employeur dont le salarié a légitimement pu craindre, suite à un précédent, de subir une retenue sur salaire s'il prenait effectivement ses congés (Cass. soc., 15 déc. 2010, n°08-42.290).

LE SALARIÉ PEUT-IL EXIGER LE REPORT ?

Non. Sauf cas particuliers (voir ci-après) et droit au report spécifique pour les salariés en arrêt maladie qui ne sont pas en mesure de prendre leurs congés (voir p. 5), rien n'oblige l'employeur à accorder le report des congés non pris sur la période suivante, ou à indemniser le salarié. En effet, il faut une **autorisation expresse** de l'**employeur** pour reporter des congés payés non pris. Le salarié qui ne justifie pas de cette autorisation n'est donc pas fondé à solliciter une indemnité compensatrice de congés payés pour les jours non pris (Cass. soc., 9 janv. 2013, n°11-21.758 D). Il est recommandé que cette autorisation écrite précise les modalités dans lesquelles procéder au report sur la période de prise des congés suivante.

Quant à l'employeur, il **ne peut pas non plus imposer** au salarié le report de ses congés au-delà de la période de prise des congés.

À NOTER Avant d'accorder un report à un salarié, l'employeur doit analyser le risque de cumul de périodes d'absence du travailleur sur la période de prise des congés suivante et les difficultés que ces absences répétées pourraient impliquer pour l'organisation de son travail. Mais dans le même temps, il ne doit pas oublier que refuser un report peut avoir des conséquences sur la motivation du salarié ou le climat social.

DANS QUELS CAS LE SALARIÉ A-T-IL DROIT AU REPORT ?

Outre la situation spécifique des salariés empêchés de solder leurs congés en raison d'un arrêt maladie (voir « L'incidence de la maladie sur les congés », p. 6), un certain nombre de situations ouvrent un droit à report des congés payés.

► Lorsque le contrat de travail ou la convention collective le prévoit

L'employeur à qui le salarié demande le report de ses congés doit vérifier s'il n'existe pas un accord individuel ou des dispositions d'un **accord collectif** en ce sens. De tels accords peuvent imposer un droit au report et les modalités de celui-ci, notamment pour les salariés expatriés, ceux des départements et territoires d'outre-mer ou encore pour les salariés étrangers qui travaillent en France.

► Lorsque le salarié souhaite prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise

Le salarié qui souhaite prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise peut bénéficier d'un report de congés payés. Les modalités de ce report sont définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche (C. trav., art. L. 3142-33 et L. 3142-118).

En l'absence d'un tel accord, le salarié peut demander le report du congé payé annuel qui lui est dû au-delà de 24 jours ouvrables – autrement dit, la **cinquième semaine** – sur **six années au maximum**, jusqu'à son départ en congé (C. trav., art. L. 3142-35 et L. 3142-120). Au moment de son départ en congé, le salarié percevra une **indemnité compensatrice** pour l'ensemble des congés payés ainsi reportés (C. trav., art. L. 3142-121). Toujours à défaut d'accord collectif, si le salarié renonce à son projet, les congés ainsi capitalisés sont ajoutés aux congés payés annuels. Ils peuvent être pris

par fraction de six jours et jusqu'à épuisement (C. trav., art. L. 3142-122). Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité compensatrice pour les droits à congés payés reportés (C. trav., art. L. 3142-123).

À NOTER Des dispositions similaires sont prévues pour les salariés souhaitant bénéficier d'un congé pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante (JEI).

► Pour alimenter un compte épargne-temps

Si l'accord instituant le compte épargne-temps (CET) le prévoit, le salarié peut reporter tout ou partie de ses congés payés excédant 24 jours ouvrables – en pratique, la **cinquième semaine**, ainsi que les **congés conventionnels** supplémentaires – pour alimenter son compte (C. trav., art. L. 3151-2).

La décision de l'employeur obligeant les salariés à prendre tous les jours de repos sans pouvoir alimenter le CET constitue un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979 PB).

► En cas d'annualisation du temps de travail

Pour le salarié dont la **durée** du travail est **décomptée à l'année** (forfaits annuels, répartition du temps de travail sur tout ou partie de l'année, modulation, etc.), le **report** des congés payés est **possible** si l'**accord collectif** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord collectif de branche le prévoient. Dans ce cas, les congés peuvent être reportés jusqu'au **31 décembre** de l'**année suivante** celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté (C. trav., art. L. 3141-22).

Par exemple, pour une période de prise des congés payés fixée du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026, le report des congés payés peut s'effectuer jusqu'au 31 décembre 2026.

À NOTER L'accord collectif doit comporter certaines mentions : les modalités de rémunération des congés payés reportés, les cas précis et exceptionnels de report, les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être

effectués (à la demande du salarié, après accord de l'employeur) et les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels de travail (exprimées en heures ou en jours). En tout état de cause, le report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

► En cas de congé de maternité ou d'adoption

Le salarié de retour d'un congé de maternité ou d'adoption a droit à son congé payé annuel, **quelle que soit la période de congé payé** retenue par l'accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise (C. trav., art. L. 3141-2).

► En cas de congé parental

La Cour de cassation est revenue sur sa jurisprudence qui excluait le droit au report des congés en cas de congé parental, en considérant que c'était le salarié lui-même, en décidant de bénéficier d'un tel congé, qui rendait impossible l'exercice de son droit à congé payé (Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46.314). Elle **juge désormais** que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'**impossibilité de prendre ses congés payés annuels** au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés **acquis** à la date du **début du congé parental** doivent être **reportés** après la date de reprise du travail (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-14.043; Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 21-21.710).

Elle s'aligne ainsi sur la position de la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle l'impossibilité pour un travailleur de retour d'un congé parental de prendre ses congés payés acquis l'année précédant la naissance de l'enfant est contraire au droit communautaire (CJUE, 22 avr. 2010, n° C-486/08).

À NOTER L'article L. 1225-54 du Code du travail précise pour sa part que le salarié qui part en congé parental conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début du congé, ce qui inclut les droits à congés payés. On retrouve la même formule pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-35-2), le congé supplémentaire de naissance (C. trav., art. L. 1225-46-3) et pour le congé de présence parentale (C. trav., art. L. 1225-65).

EXISTE-T-IL UN RISQUE À TRAVAILLER PENDANT SES CONGÉS ?

Oui, et ce risque pèse sur l'employeur et le salarié. Pour le Code du travail, le salarié qui accomplit un travail rémunéré pendant sa période de congés payés prive les demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié. Ils peuvent donc faire l'objet d'une action devant le tribunal judiciaire en **dommages et intérêts** envers le **régime d'assurance chômage**. Ces dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé. L'action en dommages et intérêts est exercée par le maire de la commune intéressée ou le préfet (C. trav., art. D. 3141-2). Une exception toutefois : pendant ses congés payés, un salarié peut exercer un travail dans le cadre d'un contrat de vendange (C. rur., art. L. 718-6).

L'employeur qui engage pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal. Il peut faire l'objet de la même action en dommages et intérêts que le salarié. Il peut en outre être condamné au pénal à verser l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe, soit au plus 1500 € (3000 € en cas de récidive) par salarié concerné (C. trav., art. D. 3141-1 et R. 3143-1).

LE REPORT DONNE-T-IL DROIT AUX JOURS SUPPLÉMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT ?

Selon le ministère du Travail, les **règles** relatives au **fractionnement** du congé principal sont **applicables** en cas de report des congés payés du fait de la maladie ou de la maternité (JOAN, 19 oct. 2010, question n° 74829). Ainsi, si l'employeur et le salarié conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés **en dehors de la période légale** (1^{er} mai au 31 octobre), le salarié a droit à des jours de congé supplémentaires, calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-23 du Code du travail : deux jours ouvrables de congés lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à six et un jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

VOIR AUSSI

Sur l'ouverture, le calcul et le décompte des droits à congés payés, voir le dossier pratique *-Temps trav., CP- n° 88/2026 du 20 mai 2026*