

Paid leave (holidays) in France	Page 02
Les congés payés en France	Page 07
Annexes	Page 12

Paid leave (holidays) in France

I / Acquisition of paid leave in France

All employees are entitled to paid leave in France, whether hired full-time (Article L3141-1 of the Labour Code), part-time (Article L3123-5 of the Labour Code) or on fixed-term contracts.

The acquisition reference period is (*in general*) from June 1st N to May 31st N+1.

Unless a collective agreement or a company agreement should be more favourable, an employee acquires (Article L 3141-1 to L 3141-9 Labour Code):

- 2.5 working days *jours ouvrables* (2.08 worked days *jours ouvrés*) per month of effective work
- A month of effective work corresponds to 4 weeks worked (6x4=24 working days; or 5x4=20 worked days)
- Some absences are considered as effective working time (**see annexes**), including :
 - o maternity, paternity, and adoption leave (Article L 3141-5 of the Labour Code)
 - o accident at work -article L3141-5 labour code, or business travel accident -Cour cass.soc. 3 July 2012 no 08-44834, BC V n° 204,
 - o occupational (but not *non-occupational*) disease,
 - o compensatory rest for overtime.
- The total acquired days over a reference period is 30 working days (25 worked days)
- Any fraction acquired must be rounded up to the next whole number (Article L3141-7 Labour Code)

Example:

. An employee has recently been hired and has worked 84 *working* days and requests a paid leave. He is entitled to :

- . Nb of months: $84 \text{ working days} / (6 \times 4 = 24 \text{ working days in an effective month}) = 3.50 \text{ effective months}$
- . Nb of days : $3.50 \text{ months} \times 2.5 \text{ working days acquired by month} = 8.75 \text{ days}$
- . Rounded to: 9 *working* days acquired for paid leave purposes

II / Taking paid leave in France

Paid leave can be taken from hiring time (Article L3141-12 of the Labour Code), after 10 days of actual work.

The company's Directors/Management (or a company agreement, or the CBA collective bargaining agreement) must set out:

- The period for taking the "main" leave, known as "summer period" (Article L 3141-13 of the Labour Code) runs from May 1st to October 31st. This period must be communicated at least two months in advance by any means:
 - o Internal memo,
 - o Posting to employees,
 - o Intranet...

- The order of departures (taking into account seniority, ..., family situations -article L 3141-14 of the Labour Code), at least one month before departures
- It is not possible for the employer, except in very exceptional circumstances (Article L 3141-16 of the Labour Code), to change the dates one month before the agreed leave dates.

During the main leave period from May 1st to October 31st, the leave that does not exceed 2 weeks (12 working days, or 10 worked days) must be continuous (Article L3141-18 Labour Code). Up to the employer to decide when these two consecutive weeks are to be taken by the employee.

The employee can choose the dates for the 2 other paid leave weeks within this period from May 1st to October 31st (not necessarily in a row, but each week should be a full week of holiday).

Caution the employee can not (except for constraints) take more than 4 continuous weeks (24 working days or 20 worked days) (article L3141-17 labour code).

The fifth week of paid leave can be taken within or outside this period from May 1st to October 31st.

Caution the Director/Management must be able to prove that he has done everything possible to make sure that the employee take his paid leave (cour cass.soc. 21 septembre 2017, n° 16-18898 FSPB).

What is paid leave fractioning?

Unless otherwise by CBA (collective bargaining agreement) or company agreement, days off for holidays taken outside this reference period (May 1st – October 31st), give entitlement to additional paid leave days (note that days linked to the 5th week of annual paid leave, are not taken into account for the calculation of the fractioning below - Article L3141-23 of the Labour Code):

- + 1 paid leave day if days taken outside the reference summer period are between 3 and 5 working days
- + 2 paid leave days if days taken outside the reference period are exceeding 6 working days

Example:

- . The employer asks the employee to go on holidays 4 weeks in August and 1 week for Christmas => no additional fractioning day
- . The employer asks the employee to go on hols 1 week in May, 3 weeks in August and 1 week for Xmas => no additional fractioning day
- . The employer asks the employee to go on hols 3 weeks in August, 1 week for Xmas and 1 week in February => 2 additional fractioning days

Can an employer refuse paid leave requested by an employee?

The employer can refuse dates of paid leave, provided that the refusal is not abusive. A refusal must be justified by an economic activity that is impossible to interrupt at a certain period... the refusal must be motivated by objective and real reasons.

An employee who decides alone of his or her own holiday dates, without the employer's agreement, commits serious misconduct (Cour cass.soc. 16 June 2010, no. 09-40599 D).

Caution if the formalism of the organisation of holidays is not fully respected by the employer (Cour cass.soc. 14 December 2016, n° 15-25293 D) then the employee is considered not to have committed any fault.

Can an employee refuse paid leave dates requested by the employer?

Yes, if the employer does not respect his obligations of information and notice periods...

Can an employee take leave 'in advance' (early leave)?

If the request comes from the employer, the gross salary must be maintained (Cour cass. soc. 7 February 2006, No. 04-41558 D) and a regularisation will apply at the end of the acquisition reference period.

If the request comes from the employee, and the employer accepts, the employee is considered taking unpaid leave.

How to articulate Paid Leave and Rest Days of employees on working time in days agreement (annual quota of days scheme; "forfait jours") ?

Introduction: for employees on "forfait jours", the additional rest days (wrongly called RTT) are a calculation "by deduction" of the number of additional rest days that an employee can take in a calendar year, in order to respect the number of days due to the employer in the context of his "forfait-jours" contract.

For employees on "forfait-jours" contracts, paid holidays are to be taken in priority!
then the additional rest days (*wrongly called RTT*) are usually taken as the year progresses (i.e. almost one day per month...).

Can the employee take paid leave during his notice period before leaving the company?

. Can the employer impose on the employee to take paid leave during the notice period? NO

. if the paid leave period had been agreed before the notification of the contract termination:
the employee can take his holidays as planned, but the notice period is suspended during these holidays (Cour cass. Soc. 14 November 1990 n° 87-45288) and consequently postponed accordingly. Unless the employer and employee agree (in writing) to maintain an *end date* for the notice period.

. the employee asks the employer to be able to take days off during his notice period:
The employer is not obliged to accept.
If the paid leave is accepted and taken by the employee, in this case the notice period is not suspended.

. the employee is on paid leave when the employment contract termination is notified (resignation, dismissal):
The beginning of the notice period starts when the employee returns from paid leave.

. the notice period is planned during the annual closure of the company:
The employee receives both compensation : notice period and paid leave balance when leaving (Cour Cass. Soc. 21 November 2001, no 99-45.424)

What about untaken paid leave? Are they carried over, are they paid?

Carry over of the paid leave balance

Untaken paid leave days cannot be carried over to the following period, they are **lost**, except in the cases below:

- a) Return from maternity and adoption leave (Article L3141-2 of the Labour Code), acquired paid leave days are not lost (unlike in the case of parental leave where they are lost, Cour cass.soc. 28 January 2004, No 01-46314, BC V No 32)
- b) Sick leave (professional or not) or accident at work, having started "before" the beginning of the paid leave period => paid leave days are carried over (Cour cass.soc. 24 February 2009, n° 07-44488, BC V n°49)
- c) In the case of annual working time arrangements, the company agreement may provide for the postponement of paid leave days balances (Article L 3141-22 of the Labour Code)
- d) If there is a formal employer/employee agreement => paid leave can be postponed onto the next reference period (**caution** this solution is risky)

Payment of paid leave balance

In the event of termination of the employment contract, then on the employee's last day and departure the remaining balance of paid leave days must be paid (Article L 3141-28 Labour Code).

In other situations, during the normal course of the employment contract, untaken paid leave days are not paid (except in litigation cases where the employee demonstrates that the employer has refused his requests for leave).

III / Counting of paid leave days in France

The first day of leave is the working/worked day on which the employee should have worked,
The last day of leave is the working/worked day before resuming to work.

Caution public holidays usually not worked but paid by the company, are not counted (Cass soc 26 January 2011, no 09-68.309)

Case of paid leave for part time workers

- *Employee who does not work every day*
The starting point is the first day that the employee should have worked, and then 'all' the working/worked days are counted, until the day before the date the employee returns to work
- *Employee working only half days*
Half a day's leave => one full day's paid leave deducted

Example:

An employee working only from Monday morning to Wednesday midday (counting in worked days – "jours ouvrés"):

The employee stops on Wednesday at noon to resume the following Monday: no day off counted

He The employee stops on Tuesday evening to resume the following Monday: 3 days off (Wednesday, Thursday and Friday)

IV / Holiday pay

Taking paid leave is materialised in the payslip (gross salary) by::

. in deduction/ number of "days" of absence x gross daily salary

. in addition/ allowance for paid holidays, which is the most favourable amount for the employee (article L 3141-24 labour code) between :

- 1/10 of the total Gross salaries received * during the acquisition reference period
- Or, salary payment, as if the employee had not taken any leave

* **Caution** in the basis of the Gross salaries are included the salary, the benefits in kind, the commissions, the bonuses and premiums (except for the "annual" premiums such as the 13th month, or exceptional bonus, or holiday premiums like by Syntec for example) – **see annexes**

V / Special holidays

In France, in addition to paid leave (holidays), there are cases of so-called *special holidays*:

. Leave for family events (Articles L3142-1 to L3142-5 of the Labour Code)

No seniority requirement

These days are **paid** and considered as effective work:

- Birth or adoption: 3 days
- Employee's marriage: 4 days (marriage of a child : 1 day)
- Death of a child: 5 days (death of the spouse, sibling, parents or in-laws : 3 days)

. Maternity leave (Articles L1225-16 to -28 of the Labour Code)

It is a paid leave of 16 weeks (6 before and 10 after the birth)

Caution for the Anglo-Saxons, the KIP Keep in Touch is regulated in France, it is forbidden to make the employee work 2 weeks before and 6 weeks after the birth (article L1225-29 of the Labour Code).

. Paternity leave (Articles L1225-35 and following of the Labour Code)

No seniority requirement

The employee benefits from the three legal paid days for birth (see above *leave for family events*)

And 25 (unpaid) days of paternity to be taken within 6 months of the birth

. Parental leave for education (articles L1225-47 and following of the Labour Code)

After one year of seniority

It is a leave that follows maternity or adoption leave, this leave is not paid, lasts a maximum duration of one year and can be renewed twice.

. Leave for sick children (Article L 1225-61 of the Labour Code)

Unpaid leave, between 3 and 5 days per year

. Other special holidays: parental leave for sickness, examination leave for apprentices, family solidarity leave, leave to be a carer, sabbatical leave, natural disasters leave, international solidarity, trade union training, setting up a business, etc,...

Raphael PROVENZANO
Chartered Accountant

Les congés payés en France

I / Acquisition des congés payés en France

Tous les salariés ont droit aux congés payés en France, qu'ils soient en temps plein (article L3141-1 code du travail), en temps partiel (art L3123-5 code du travail) ou en CDD contrat à durée déterminée.

La période de référence d'acquisition est (en général) du 1er juin N au 31 mai N+1.

Sauf convention collective ou accords d'entreprise plus favorables, un salarié acquiert (article L 3141-1 à L 3141-9 code du travail):

- 2.5 jours ouvrables (2.08 jours ouvrés) par mois de travail effectif
- Un mois de travail effectif correspond à 4 semaines travaillées (6x4=24 jours travaillés en jours ouvrables; ou 5x4=20jours travaillés en jours ouvrés)
- Certaines absences sont retenues comme du temps de travail effectif (**voir en annexes**), principalement :
 - o congé maternité, paternité, adoption (article L 3141-5 code du travail)
 - o accident du travail -article L3141-5 code du travail, et accident de trajet -Cour cass.soc. 3 juillet 2012 no 08-44834, BC V n° 204,
 - o maladie professionnelle (mais pas d'origine non professionnelle)
 - o repos compensateur pour heures supplémentaires.
- La durée totale acquise sur une période de référence est de 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés)
- Toute fraction acquise doit être arrondie à l'entier supérieur (article L3141-7 code du travail)

Exemple :

. Un salarié a été embauché récemment et a travaillé 84 jours (ouvrables) puis demande des congés. Il a droit à :

. Nb de mois : $84 \text{ jours ouvrables} / (6 \times 4 = 24 \text{ jours ouvrables dans un mois effectif}) = 3.50 \text{ mois effectifs travaillés}$

. Nb de jours : $3.50 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours ouvrables acquis par mois} = 8.75 \text{ jours}$

. Arrondi à : 9 jours ouvrables de congés payés acquis

II / Prise des congés payés en France

Les congés peuvent être pris dès l'embauche (article L3141-12 code du travail), à partir de 10 jours de travail effectif.

Le chef d'entreprise (ou un accord d'entreprise, à défaut la convention collective) doit fixer :

- La période de prise du congé "principal" dite "période d'été" (article L 3141-13 du code du travail) qui s'étend du 1 er mai au 31 octobre, la communication doit être faite au moins deux mois avant par tout moyen :
 - o note de service,
 - o affichage,
 - o intranet...

- L'ordre des départs (en tenant compte de l'ancienneté, ..., des situations familiales -article L 3141-14 code du travail), au moins un mois avant le départ
- Il n'est pas possible pour l'employeur sauf circonstances très exceptionnelles (article L 3141-16 code du travail) de modifier les dates un mois avant le départ en congés prévu.

Pendant la période de prise du congé principal du 1^{er} mai au 31 octobre, le congé ne dépassant pas 2 semaines (12 jours ouvrables, ou 10 jours ouvrés) doit être continu (article L3141-18 code du travail). L'employeur décide des dates de ces deux semaines consécutives.

Le salarié peut choisir les dates des deux autres semaines de congés prises dans cette période du 1^{er} mai au 31 octobre (par forcément accolées, mais chaque semaine prise doit être une semaine complète).

Attention le salarié ne peut pas (sauf contraintes) prendre plus de 4 semaines (24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés) continues (article L3141-17 code du travail).

La cinquième semaine de congés payés peut être prise à l'intérieur ou pas, de cette période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Attention le chef d'entreprise doit pouvoir prouver qu'il a tout mis en œuvre pour que son salarié prenne ses congés payés (cour cass.soc. 21 septembre 2017, n° 16-18898 FSPB).

Qu'est-ce que le fractionnement ?

Sauf convention collective ou accord d'entreprise contraire, les jours pris en dehors de cette période de référence estivale (1^{er} mai – 31 octobre), donnent droit à des jours de congés additionnels (attention les jours au titre de la 5^e semaine de droits à congés ne sont pas pris en compte pour le calcul du fractionnement ci-dessous - article L3141-23 code du travail):

- + 1 jour si les jours pris en dehors de cette période sont entre 3 et 5 jours ouvrables
- + 2 jours si les jours pris en dehors de cette période sont supérieurs ou égaux à 6 jours ouvrables

Exemple :

- . L'employeur fait prendre au salarié 4 semaines en août et 1 semaine à Noël => pas de jours de fractionnement
- . L'employeur fait prendre au salarié 1 semaine en mai, 3 semaines en août et une semaine à Noël => pas de jours de fractionnement
- . L'employeur fait prendre au salarié 3 semaines en août, 1 semaine à Noël et 1 semaine en février => 2 jours de fractionnement additionnels

Un employeur peut-il refuser des congés demandés par le salarié ?

L'employeur peut refuser des dates de congés, à condition que le refus ne soit pas abusif, un refus doit être justifié par l'activité impossible à interrompre à une certaine période... le refus doit être motivé par des raisons objectives et réelles.

Le salarié qui fixe seul ses dates de congés sans accord de l'employeur commet une faute grave (Cour cass.soc.16 juin 2010, n° 09-40599 D). Si le formalisme de l'organisation des congés n'est pas pleinement respecté par l'employeur (cour cass.soc. 14 décembre 2016, n° 15-25293 D) alors le salarié est considéré n'avoir fait aucune faute.

Un salarié peut-il refuser des congés demandés par l'employeur ?

Oui, si l'employeur ne respecte pas ses obligations d'information et de délais de prévenance...

Un salarié peut-il prendre des congés "par anticipation" ?

Si la demande vient de l'employeur, le maintien de salaire s'applique (Cour cass . soc. 7 février 2006, n° 04-41558 D) et une régularisation s'appliquera en fin de période.

Si la demande vient du salarié et que l'employeur accepte, des congés sans solde sont pris.

Quelle articulation jours de congés payés et jours de repos des salariés en forfait-jours ?

Remarque liminaire : pour les salariés en forfait-jours, les jours de repos additionnels (appelés à tort RTT), sont un calcul "par déduction" du nombre de jours de repos additionnels qu'un salarié peut prendre dans une année civile, afin de respecter son nombre de jours dus à l'employeur dans le cadre de son forfait-jours.

Pour les salariés en forfait-jours, les congés payés sont à prendre en priorité, ensuite les jours de repos additionnels (appelés à tort RTT) sont par habitude pris au fur et à mesure de l'année (soit près d'un jour par mois...).

Le salarié peut-il prendre des congés payés pendant son préavis avant de quitter l'entreprise ?

. l'employeur peut-il imposer au salarié de prendre des congés pendant le préavis ? NON

. si la période des congés payés était fixée avant la notification de la rupture du contrat : le salarié peut prendre ses congés comme prévu mais le préavis est suspendu pendant ces congés (Cour cass. Soc. 14 novembre 1990 n° 87-45288) et donc reporté d'autant. Sauf accord écrit employeur employé de maintenir une date de fin de préavis.

. le salarié demande à l'employeur de pouvoir prendre des jours de congés pendant son préavis : L'employeur n'est pas obligé d'accepter. Si les congés sont pris, le préavis n'est pas dans ce cas précis suspendu.

. le salarié est en congé quand la rupture du contrat de travail est notifiée (démission ou licenciement) : Le début du préavis commence au retour des congés

. le préavis est prévu pendant la fermeture annuelle de l'entreprise : Le salarié touche l'indemnité compensatrice de préavis et son solde de congés payés (Cour Cass. Soc. 21 novembre 2001, no 99-45.424)

Quid des congés payés non pris ? Sont-ils reportés, sont-ils payés ?

Report

Les congés payés non pris n'ont pas vocation à être reportés sur l'année suivante, ils sont **perdus** sauf dans les cas exposés ci-dessous où le **report** reste possible :

- e) Retour de congé maternité et adoption (article L3141-2 du code du travail), les congés acquis ne sont pas perdus (contrairement au congé parental d'éducation où ils sont perdus, cour cass.soc. 28 janvier 2004, n° 01-46314, BC V n° 32)
- f) Maladie (professionnelle ou non) ou Accident ayant débutés "avant" le début de la période de congés => report des congés payés (cour cass.soc. 24 février 2009, n° 07-44488, BC V n°49)
- g) En cas d'aménagement du temps de travail annuel, l'accord d'entreprise peut prévoir le report des congés (article L 3141-22 code du travail)
- h) Si un accord formel et formalisé employeur/employé existe => report des congés payés (**attention** cette solution est risquée)

Paiement



En cas de rupture du contrat de travail et le dernier jour du salarié avant départ définitif, le solde des jours de congés payés restants sont **payés** (article L 3141-28 code du travail).

Dans les autres situations, en cours de vie du contrat de travail, les congés non pris ne sont pas payés (*sauf, cas litigieux, lorsque le salarié démontre que l'employeur a refusé ses demandes de congés*).

III / Décompte des jours de congés payés en France

Le premier jour de congé est le jour ouvrable/ouvré où le salarié aurait dû travailler,
Le dernier jour de congé est le jour ouvrable/ouvré précédent la reprise.

Attention les jours fériés habituellement chômés et payés par l'entreprise, ne sont pas décomptés (Cass soc 26 janvier 2011, no 09-68.309)

Cas des congés payés des salariés en temps partiels

- **Salarié ne travaillant pas tous les jours**
Le point de départ du décompte est le premier jour que le salarié aurait dû travailler, puis on enlève 'tous' les jours ouvrables /ou ouvrés, jusqu'à la veille du jour de reprise du travail
- **Salarié ne travaillant qu'en demi-journée**
Une demi-journée de congés => un jour de congé payé déduit

Exemple :

Un salarié ne travaillant que du lundi matin au mercredi midi (*décomptes en jours ouvrés*) :

Il s'arrête le mercredi midi pour reprendre le lundi suivant : aucun jour de congé

Il s'arrête le mardi soir pour reprendre le lundi suivant : 3 jours de congés (mercredi, jeudi et vendredi)

IV / Indemnité de congés payés

La prise de congés est matérialisée dans la fiche de paie (en salaire brut) par:

. en moins/ une retenue sur salaire ("jours" d'absence x salaire brut journalier)

. en plus/ une indemnité pour congés payés, qui est le montant le plus favorable pour le salarié (article L 3141-24 code du travail) entre :

- 1/10 du Brut perçu * au cours de la période de référence d'acquisition
- Ou, le maintien du salaire, comme si le salarié n'avait pas pris de congés

* **Attention** dans la base du Brut perçu, on inclut le salaire, les avantages en nature, les commissions, les bonus et primes (sauf les primes "annuelles" comme le 13^e mois, ou exceptionnelles, ou de vacances chez Syntec par exemple) – **voir en annexes**

V / Congés spéciaux

Il existe en France, en plus des congés payés, des cas de congés dits spéciaux :

. Congés pour événements familiaux (articles L3142-1 à L3142-5 code du travail)
Sans condition d'ancienneté



Ces jours sont payés et considérés comme travail effectif :

- Naissance ou adoption : 3 jours
- Mariage du salarié : 4 jours (mariage d'un enfant : 1 jour)
- Décès d'un enfant : 5 jours (décès du conjoint, frère/sœur, parents ou beaux-parents : 3 jours)

. Congé maternité (articles L1225-16 à -28 du code du travail)

C'est un congé payé, de 16 semaines (6 avant et 10 après la naissance)

Attention pour les anglo-saxons, le KIP Keep in Touch est réglementé en France, il est interdit de faire travailler la salariée 2 semaines avant et 6 semaines après la naissance (article L1225-29 du code du travail).

. Congé paternité (articles L1225-35 et suivants code du travail)

Pas de condition d'ancienneté

Le salarié bénéficie des trois jours légaux (payés) pour naissance

Et de 25 jours (non payés) de paternité à prendre dans les 6 mois suivants la naissance

. Congé Parental d'Education (articles L1225-47 et suivants code du travail)

Après un an d'ancienneté

C'est un congé qui fait suite à un congé maternité ou adoption (avec des spécificités pour l'adoption), il est non rémunéré, d'une durée d'un an maximum et peut être renouvelé deux fois.

. Congé pour enfant malade (article L 1225-61 code du travail)

Congé non rémunéré, entre 3 et 5 jours par an

. Autres congés spéciaux : Congé de présence parentale, congé examen pour les apprentis, congé de solidarité familiale, de proche aidant, sabbatique, catastrophes naturelles, solidarité internationale, formation syndicale, création d'entreprise, ...

Raphael PROVENZANO
Expert comptable

Annexes

- **Temps de travail effectif**
- **Indemnité de congés payés**

Temps de travail effectif

Source : Revue Fiduciaire

Absences assimilées à un temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés – Exemples

I – Congés de formation

Le congé de bilan de compétences (c. trav. [art. L. 6322-46](#) au 31.12.2018) (1)
 Le congé d'examen (c. trav. [art. L. 6322-3](#) et [L. 6322-13](#) au 31.12.2018) (1)
 Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (c. trav. [art. L. 3142-55](#))
 Le congé de formation économique, sociale et syndicale (c. trav. [art. L. 2145-10](#))
 Le congé de formation des jeunes salariés (c. trav. [art. L. 6322-61](#))
 Le congé de formation des salariés administrateurs de mutuelle (c. trav. [art. L. 3142-37](#))
 Le congé individuel de formation (c. trav. [art. L. 6322-13](#) au 31.12.2018) (1)
 Le congé de validation des acquis de l'expérience (c. trav. [art. L. 6422-5](#))
 Les stages de formation des conseillers prud'hommes salariés (c. trav. [art. L. 1442-2](#)), y compris le temps passé hors de l'entreprise pour l'exercice des fonctions (c. trav. [art. L. 1442-6](#))
 Les stages de formation économique des élus titulaires du comité d'entreprise (c. trav. [art. L. 2325-44](#) abrogé) ou du comité social et économique (c. trav. [art. L. 2315-63](#))

II – Congés légaux

Les congés d'adoption principal et supplémentaire (c. trav. [art. L. 3141-5](#))
 Le congé de maternité (c. trav. [art. L. 3141-5](#))
 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (c. trav. [art. L. 3141-5](#))
 Les congés de naissance ou d'adoption du père de famille (c. trav. [art. L. 3141-5](#) et [L. 3142-2](#))
 Les congés pour événements familiaux (naissance, mariage, décès, adoption) (c. trav. [art. L. 3142-2](#))
 Les congés de représentation des membres des associations et des mutuelles (c. trav. [art. L. 3142-62](#))

III – Maladies professionnelles, accidents du travail et de trajet

Les arrêts de travail liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (sauf en cas de rechute), dans la limite d'une durée de 1 an (c. trav. [art. L. 3141-5](#)) (2)
 Les arrêts de travail pour accident de trajet dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an (cass. soc. 3 juillet 2012, n° 08-44834, BC V n° 204) (2)

IV – Périodes de repos

Les périodes de congés payés de l'année précédente (c. trav. [art. L. 3141-5](#))

La contrepartie obligatoire en repos liée aux heures supplémentaires (c. trav. [art. L. 3141-5](#))

Les jours de repos accordés dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail (ex. : RTT) (c. trav. [art. L. 3141-5](#))

V – Représentants du personnel

Les heures de délégation des représentants du personnel

Les heures accordées aux défenseurs syndicaux pour se former et exercer leurs missions devant les juridictions prud'homales (c. trav. [art. L. 1453-6](#) et [L. 1453-7](#))

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission (c. trav. [art. L. 1232-9](#))

Le temps passé par les conseillers prud'hommes du collège salarié et des administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale hors de l'entreprise pour l'exercice de leur fonction (c. trav. [art. L. 1442-2](#) et [L. 2145-10](#) ; c. séc. soc. [art. L. 231-9](#))

VI – Armée, police, pompiers volontaires

Le congé des réservistes de la réserve opérationnelle (c. trav. [art. L. 3142-91](#)), le congé des réservistes de la police nationale (c. séc. int. [art. L. 411-13](#))

Le congé des réservistes de la réserve sanitaire (c. santé pub. [art. L. 3133-4](#)), le congé des réservistes de la sécurité civile (c. séc. int. [art. L. 724-9](#))

Les absences liées aux missions effectuées au titre du service volontaire citoyen de la police et de la gendarmerie nationales (c. séc. int. [art. L. 433-5](#))

Les périodes de maintien ou de rappel au service national (c. trav. [art. L. 3141-5](#))

Les absences liées aux missions opérationnelles et aux actions de formation des sapeurs-pompiers volontaires (c. séc. int. [art. L. 723-14](#))

Les périodes d'absence pour participer à l'appel de préparation à la défense (c. trav. [art. L. 3142-97](#))

VII – Autres absences

Les absences pour les examens médicaux (c. trav. [art. L. 1225-16](#)) :

-des femmes enceintes et les absences (3 maximum) de leur conjoint salarié ou de la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à ces examens ;

-des femmes dans le cadre d'un protocole de « procréation médicale assistée » (PMA) ainsi que les absences (3 maximum) de leur conjoint salarié ou de la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à ces examens ;

-d'une salariée décidant de pratiquer un don d'ovocytes.

Activité partielle (c. trav. [art. R. 5122-11](#)) :

-les périodes d'activité partielle sous forme de réduction d'horaire ;

-les périodes d'activité partielle « totale ».

Congé spécial accordé aux salariés candidats au Parlement européen, à l'Assemblée nationale ou au Sénat, aux conseils régionaux, départementaux et municipaux (dans une commune d'au moins 1000 habitants), à l'assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale (c. trav. [art. L. 3142-82](#))

Le temps passé en réunions par les salariés qui sont membres de certains organismes représentatifs d'immigrés (loi 85-772 du 25 juillet 1985, art. 37)

(1) Congé supprimé au 31.12.2018 par la loi Avenir professionnel (loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 1-VII, A, JO du 6). (2) Les juges ont abandonné la condition relative au caractère ininterrompu de l'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle (cass. soc. 23 janvier 2001, n° 98-40651, BC V n° 22 ; cass. soc. 4 décembre 2001, n° 99-45911, BC V n° 374 ; cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-43759 D). Cette solution doit, à notre sens, être maintenant transposée aux arrêts de travail liés à des accidents de trajet.

Absences non assimilées légalement à un temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés – Exemples (1)

Les arrêts de travail pour maladie non professionnelle ou accident non professionnel (2)

Les périodes de grève

Le congé d'accueil dans la citoyenneté française (c. trav. [art. L. 3142-75](#))

Le congé de présence parentale (c. trav. [art. L. 1225-62](#))

Le congé de proche aidant (c. trav. [art. L. 3142-21](#))

Le congé de solidarité familiale pris sous forme de congé total (c. trav. [art. L. 3142-12](#)) (3)

Le congé de solidarité internationale (c. trav. [art. L. 3142-68](#))

Le congé pour création ou reprise d'entreprise pris sous forme de congé total (c. trav. [art. L. 3142-105](#)) (3)

Le congé pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante pris sous forme de congé total (c. trav. [art. L. 3142-106](#)) (3)

Le congé parental d'éducation pris sous forme de congé total (c. trav. [art. L. 1225-47](#)) (3)

Le congé d'enseignement ou de recherche (c. trav. [art. L. 6322-53](#) au 31.12.2018) (5)

Le congé sabbatique (c. trav. [art. L. 3142-28](#))

Les jours fériés chômés (4)

Les absences de pure convenance personnelle autorisées par l'employeur

(1) Sous réserve des accords collectifs et des usages plus favorables pour les salariés. (2) Solution maintenue par la jurisprudence française (voir § [4-10](#)). (3) Pris en compte comme temps de travail s'il s'agit d'une période de travail à temps partiel et non d'un congé total. (4) Solution préconisée par l'administration (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000). En pratique, nombre d'entreprises assimilent le jour férié chômé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés, en vertu d'un usage ou d'un accord collectif. (5) Congé supprimé au 31.12.2018 par la loi Avenir professionnel (loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 1-VII, A, JO du 6)

Indemnité de congés payés

Source : Revue Fiduciaire

Indemnités de congés payés : exemples d'éléments pris en compte

- Activité partielle : rémunération reconstituée correspondant à celle que le salarié aurait eue s'il n'avait pas été en activité partielle, dans la mesure où ces périodes sont assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés (c. trav. [art. R. 5122-11](#))
- Avantages en nature (c. trav. [art. L. 3141-23](#)), sauf si le salarié en conserve la jouissance pendant ses vacances (cass. soc. 27 septembre 1989, n° 86-43169 D)
- Commissions correspondant au travail effectif et personnel du salarié payées lors du règlement du contrat et au fur et à mesure de son exécution (cass. soc. 19 mars 2003, n° 01-42140 D)
- Frais professionnels : la déduction forfaitaire spécifique applicable à certaines catégories (ex. : 30 % journalistes) n'est pas déduite de l'indemnité (cass. soc. 22 février 1995, n° 92-44014 D)
- Heures de permanence (cass. soc. 14 février 1996, n° 92-43110 D)
- Heures supplémentaires (cass. soc. 16 février 1999, n° 96-43032 D)
- Indemnités d'astreinte versées toute l'année (cass. soc. 4 juillet 1983, n° 81-40819, BC V n° 379)
- Indemnité de congés payés de l'année précédente (c. trav. [art. L. 3141-24](#))
- Indemnité de congés conventionnels assimilés à du travail effectif (cass. soc. 22 juin 2017, n° 14-15135 FSPB)
- Indemnité de fin de contrat à durée déterminée (circ. DRT 90-18 du 30 octobre 1990)
- Indemnité de fin de mission des intérimaires (c. trav. [art. D. 3141-8](#))
- Indemnité de contrepartie obligatoire en repos (c. trav. [art. L. 3141-24](#))
- Indemnité versée en cas de fermeture de l'entreprise pour la période dépassant la durée des congés légaux (cass. soc. 2 juillet 2002, n° 00-46011, BC V n° 232)
- Jours fériés : indemnité allouée en cas de chômage, sauf si elle fait double emploi avec l'indemnité de congés (cass. soc. 4 janvier 1974, n° 72-40674, BC V n° 22)
- Part de rémunération variable complémentaire assise sur des résultats produits par le travail personnel de l'intéressé même payée à l'année et calculée en fonction des résultats de la société, dans la mesure où elle était nécessairement affectée par les périodes de congés payés du salarié (cass. soc. 24 septembre 2014, n° 12-28965, BC V n° 202)
- Participation au chiffre d'affaires si elle est liée, sous forme de commissions notamment, au travail personnel (cass. soc. 11 mai 1988, n° 85-45816, BC V n° 288)
- Pourboires (1)
- Pourcentage sur le chiffre d'affaires (ex. : commissions) lié au travail personnel (cass. soc. 11 mai 1988, n° 85-45816, BC V n° 288)
- Primes ayant la nature d'un complément de salaire : primes de rendement, de production, d'assiduité, d'ancienneté, etc., lorsqu'elles sont attribuées en contrepartie du travail (cass. soc. 30 mars 1995, n° 91-43640 D ; cass. soc. 22 février 1995, n° 93-44254 D ; cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-30590 D ; cass. soc. 7 septembre 2017, n° 16-16643 FSPB)
- Primes mensuelles dont le nombre est fonction de la réalisation des objectifs fixés dans le contrat et versées en fonction de l'activité déployée par le salarié (cass. soc. 9 juillet 2003, n° 01-44269 D)
- Prime de résultat liée à l'activité même du salarié (cass. soc. 18 juin 2008, n° 06-45267 D)
- Prime pour remboursements de frais constituant en réalité un complément de salaire et alloué pour rémunérer un travail (cass. soc. 9 avril 2008, n° 06-42768 D ; cass. soc. 18 juin 2008, n° 06-45267 D)

- Prime de panier ne correspondant pas à des frais réellement engagés (cass. soc. 21 juin 2005, n° 03-42437 D ; cass. soc. 16 janvier 1996, n° 92-42116 D)
- Prime d'expatriation compensant les désagréments de l'éloignement (cass. soc. 22 novembre 1979, n° 77-40643, BC V n° 897) ou prime de dépaysement (cass. soc. 30 mars 1994, n° 90-43161 D)
- Prime de servitude d'emploi pour travail de soirée (cass. soc. 3 juillet 1990, n° 89-40340, BC V n° 342)
- Prime de transport forfaitaire ne correspondant pas à des frais réellement engagés (cass. soc. 5 mai 2004, n° 01-44988 D)
- Primes diverses, prime de travail de nuit (cass. soc. 23 mars 2005, n° 03-40586 D), de vol, d'astreinte, de panier (cass. soc. 15 novembre 1972, n° 71-40281, BC V n° 621), prime d'équipe (cass. soc. 8 octobre 1987, n° 85-42252, BC V n° 558), prime de travaux pénibles, insalubres et dangereux (cass. soc. 23 mars 2005, n° 03-40586 D), prime de remplacement (cass. soc. 23 mars 2005, n° 03-40586 D)
- Salaires bruts avant déduction des cotisations sociales (cass. soc. 5 avril 1990, n° 87-45228 D)
- Salaires fictifs des périodes assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (accident de travail, maternité, etc.) (c. trav. [art. L. 3141-24](#)), même en application d'une convention collective (maladie, etc.) (cass. soc. 8 juin 1994, n° 90-43014 D)

(1) Si les pourboires sont centralisés et répartis par l'employeur, l'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération effectivement versée. Si les pourboires sont directement perçus par le personnel, l'employeur peut prendre pour base de calcul les sommes forfaitairement fixées pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, à moins d'un salaire conventionnel supérieur. En aucun cas, l'indemnité de congés payés du personnel rémunéré au pourboire ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service (c. trav. [art. L. 3141-26](#)).

Indemnité de congés payés : exemples d'éléments non pris en compte

- Congé de formation économique, sociale et syndicale : le complément versé par le comité d'entreprise ou le syndicat en plus de la contribution qui incombe à l'employeur (cass. soc. 8 juillet 1992, n° 89-42563, BC V n° 445)
- Dommages-intérêts en cas de rupture anticipée, en l'absence de faute grave ou de force majeure d'un CDD (cass. soc. 16 novembre 1993, n° 90-44199, BC V n° 270)
- Dommages-intérêts alloués en compensation du repos compensateur non pris car l'employeur avait contesté les heures de travail du salarié (cass. soc. 21 mai 2002, n° 99-45890, BC V n° 170)
- Gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires, et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique (cass. soc. 14 octobre 2009, n° 07-45587, BC V n° 224)
- Indemnité versée au titre de l'activité partielle (cass. soc. 19 novembre 1997, n° 95-44093, BC V n° 389) (1)
- Indemnité de repas correspondant en réalité à un remboursement de frais professionnels (cass. soc. 17 décembre 2014, n° 13-14855, BC V n° 303)
- Participation au chiffre d'affaires si elle est établie à partir des résultats d'ensemble de l'entreprise (cass. soc. 7 novembre 1995, n° 92-42000 D) ou si l'inclusion dans l'indemnité a pour effet de payer une seconde fois la prime (cass. soc. 25 octobre 1995, n° 91-45502 D), prime de résultat non liée à l'activité personnelle du salarié (cass. soc. 18 février 2015, n° 13-20920 D)
- Primes bénévoles ayant un caractère exceptionnel, facultatif, aléatoire (cass. soc. 20 juin 1962, BC IV n° 568)
- Primes ou indemnités annuelles couvrant l'ensemble de l'année, temps de travail et temps de congé confondus, et dont le montant n'est pas diminué du fait des congés payés, qu'elles soient (2) :
 - versées annuellement : prime de fin d'année (cass. soc. 14 décembre 2005, n° 03-47187 D ; cass. soc. 2 avril 1997, n° 94-41540 D ; cass. soc. 14 février 2018, n° 16-24731 D) ; prime de vacances (cass. soc. 19 décembre 1979, n° 78-40076, BC V n° 1023 ; cass. soc. 14 février 2018, n° 16-24731 D) ;
 - ou versées à des échéances plus rapprochées : primes semestrielles ou trimestrielles (cass. soc. 23 novembre 1994, n° 93-42326 D ; cass. soc. 3 décembre 1975, n° 74-40288, BC V n° 589) ; 13^e mois versé pour partie en juin et pour partie en décembre (cass. soc. 8 juin 2011, n° 09-71056, BC V n° 152) ; prime d'ancienneté versée mensuellement tout au long de l'année (cass. soc. 2 avril 1997, n° 94-41540 D ; cass. soc. 16 juin 1998, n° 96-43187 D) ;

- primes d'assiduité et de ponctualité versées pour l'année (cass. soc. 26 mai 1999, n° 97-43681 D), prime d'assiduité versée chaque mois (cass. soc. 20 mai 1998, n° 96-41546 D) ;
- prime de bonus calculée sur le salaire annuel (cass. soc. 10 juin 2003, n° 01-42884 D) ;
- prime d'expatriation quand elle rembourse des frais inhérents au séjour à l'étranger (cass. soc. 22 novembre 1979, n° 77-40643, BC V n° 897)
- Primes mensuelles ne faisant pas partie de la rémunération (cass. soc. 20 mai 1992, n° 90-43730 D)
- Primes versées périodes de travail et de congés confondues aux salariés intérimaires (cass. soc. 5 avril 2018, n° 16-25428 FPB)
- Prime d'installation
- Primes de sujétion correspondant à un risque ou à un inconvénient exceptionnel, qui disparaît pendant le congé
- Remboursements de frais professionnels par allocations forfaitaires ou sur justificatif des dépenses réelles (par exemple, pour une allocation forfaitaire : cass. soc. 17 décembre 2014, n° 13-14855, BC V n° 303 ; cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-23341, BC V n° 8 ; cass. soc. 28 juin 2018, n° 17-11714 FPB)
- Remboursement de frais de transports collectifs pour le trajet « domicile-lieu de travail », remboursements de frais de transport personnel dans les conditions prévues par le code du travail (c. trav. [art. L. 3261-2](#) et [L. 3261-3](#))

(1) À notre sens, il convient de tenir compte des salaires fictifs correspondant à des périodes d'activité partielle lorsqu'elles sont assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés (voir § [4-13](#)).

(2) Toutefois, une prime ne doit pas être exclue si, de périodicité annuelle, elle est assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, à l'exclusion des congés payés (cass. soc. 25 mars 1982, n° 80-40589, BC V n° 227).