



Ministère de la Santé et de la Prévention
Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion
Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE RELEVANT
DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

AU TITRE DE L'ANNEE 2023

de 13h00 à 16h00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 3 heures – coefficient 1

Elle consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt pages.

SUJET A TRAITER :

Secrétaire administratif, vous êtes affecté(e) en tant que chargé(e) de renseignements en droit du travail au sein du service des Renseignements de la direction départementale de l'Emploi, du Travail et des solidarités.

I - Rédaction d'une note :

Votre chef(fe) de service vous demande de préparer une note présentant la réglementation d'ordre public applicable aux entreprises du secteur privé en matière de congés payés.

Il vous demande de distinguer :

- les règles d'attribution des congés payés
- les règles de calcul de l'indemnité de congés payés
- les modalités de prise des congés.

II - Questions (/3 points) :

- 1) Le salarié est-il en mesure de décider de ses dates de congés payés ?
- 2) Quelles sont les conséquences de la maladie sur les congés payés ?

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

<u>Document 1 :</u>	Pages
Le dossier pratique - Le calcul de l'indemnité de congés payés - Liaisons Sociales Quotidien du 19 novembre 2020	1 à 5
<u>Document 2 :</u>	
Extraits du code du travail.....	6 à 7
<u>Document 3 :</u>	
Page internet du site du Ministère du Travail sur les congés payés publié le 18 septembre 2015 – Mise à jour le 10/01/2023.....	8 à 15
<u>Document 4 :</u>	
Article de presse « Il était une fois les congés payés » La Tribune du 31 Juillet 2013...	16 à 17

4 documents (17 pages au total)

// le dossier pratique

Le calcul de l'indemnité de congés payés

Pendant la période de congés payés, le salarié, dont le contrat de travail est suspendu ne perçoit pas de salaire, mais une indemnité de congés payés destinée à compenser sa perte de rémunération.

Ce dossier vise à faire une synthèse pratique des différentes questions qui se posent lors du calcul de l'indemnité de congés payés.

*Dossier réalisé par
Blandine Allix
et Joël Grangé,
avocats associés,
et Justine Février,
avocat au cabinet
Flichy Grangé Avocats*

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

CONGÉS PAYÉS

03 / 20

1 Les règles de calcul de l'indemnité

Les règles de calcul de l'indemnité de congés payés sont fixées aux articles L. 3141-24 à L. 3141-31 du Code du travail. Elles sont d'ordre public et s'appliquent aussi bien aux congés payés légaux qu'aux jours de congés payés conventionnels (Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-18.109). Selon l'article L. 3141-24, I du Code du travail, les congés payés annuels ouvrent droit à une indemnité correspondant au 10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (« règle du 10^e »). Cette indemnité, ajoute le II du même article, ne peut être inférieure 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 »).

En pratique, lorsqu'un salarié part en congés payés, l'employeur maintient son salaire et procède, en fin de période, à la comparaison du salaire effectivement maintenu avec le dixième de la rémunération perçue pendant la période de référence. À l'issue de cette comparaison, si le montant de l'indemnité en application de la règle du 10^e est plus favorable que le salaire maintenu, l'employeur règle la différence au salarié.

2 La règle du maintien de salaire

Afin de comparer en fin de période, le salaire maintenu pendant les congés payés

avec le 10^e de la rémunération du salarié, l'employeur doit déterminer la part du salaire maintenu au salarié pendant ses congés correspondant à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

COMMENT DÉTERMINER LE SALAIRE MAINTENU AU SALARIÉ PENDANT SES CONGÉS PAYÉS ?

L'article L. 3141-24, II du Code du travail prévoit que l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la période de congé s'il avait travaillé.

Il précise que la rémunération visée est calculée, sous réserve du respect des dispositions légales, en fonction du « salaire gagné dû pour la période précédant le congé » (C. trav., art. L. 3141-24, II, 1^o) et de « la durée du travail effectif de l'établissement » (C. trav., art. L. 3141-24, II, 2^o).

► À quoi correspond « la période précédant le congé » ?

La jurisprudence précise que la période précédant le congé est la période qui précède immédiatement la prise de congé, c'est-à-dire le mois qui précède celui où a été pris le congé (Cass. soc., 23 janvier 2001, n° 98-45.725).

Qu'en est-il lorsque l'augmentation de salaire a pu intervenir, non pas dans le mois qui précède la prise du congé, mais dans le mois pendant lequel le salarié a pris le congé ? Dans ce cas, afin de respecter la règle selon laquelle l'indemnité ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue pendant sa période de congé s'il avait continué à travailler,

la doctrine et la chambre sociale de la **Cour de cassation** (*Cass. soc.*, 20 juin 1995, n° 91-45.877) considèrent qu'il convient de **tenir compte** des **augmentations** de salaire **intervenant pendant** la période de **congés**. Autrement dit, si une augmentation générale intervient pendant la période de congés payés, le salarié qui est en congés payés perçoit tout de même cette augmentation pendant ses congés.

▣ Que signifie la référence à la « durée de travail effectif de l'établissement » ?

L'article L. 3141-24, II, 2° précise que le salaire maintenu au salarié pendant la durée de ses congés est calculé en fonction de la durée de travail effectif de l'établissement. Autrement dit, il convient de tenir compte de l'**horaire réellement pratiqué** dans l'établissement pendant la période au cours de laquelle le salarié prend ses congés payés.

Cela signifie, par exemple, que lorsque des **heures supplémentaires** sont effectuées de manière habituelle dans un établissement, il convient de les prendre en compte (*Cass. soc.*, 13 octobre 1955, *Bull. civ.* n° 706; *Cass. soc.*, 6 mai 1955, *Bull. civ.* n° 384), contrairement à celles effectuées de manière exceptionnelle (*Cass. soc.*, 21 octobre 1970, n° 69-40.611 : en l'espèce, le temps de travail avait été augmenté pour pallier l'absence d'autres salariés en congés). Il en va de même des **majorations pour travail le dimanche** (*Cass. soc.*, 19 février 1981, n° 79-41.353).

Dans une entreprise dans laquelle l'horaire de travail est de 54 heures pendant les trois mois d'été, alors qu'il est de 45 heures les autres mois, la Cour de cassation a jugé que la rémunération maintenue doit tenir compte de ce dépassement d'horaire à caractère permanent qu'aurait effectué le salarié s'il avait travaillé et donc les 54 heures (*Cass. soc.*, 17 octobre 1962, n° 61-40.221).

La jurisprudence s'est également prononcée sur l'**impact de l'activité partielle** sur le montant de l'indemnité de congés payés. Dans un arrêt ancien, la Cour de cassation a jugé que lorsque des congés payés étaient posés au cours d'une période de chômage partiel, l'indemnité de congés payés devait être calculée en fonction de l'horaire réduit, non pas en fonction de l'horaire normal de l'entreprise (*Cass. soc.*, 10 novembre 1988, n° 86-41.334). Cependant, la Cour de justice de l'Union européenne a récemment jugé que le salarié devait, même en cas de chômage partiel, percevoir une indemnité de congés payés égale à la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail effectif (*CJUE*, 13 décembre 2018, *aff. C-385/17*). Cette jurisprudence vise la durée du congé annuel prévue à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, à savoir quatre semaines : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ». En application de la hiérarchie des normes, les juges français devraient donc revoir leur interprétation pour ne plus retenir l'horaire réduit pendant une période d'activité partielle précédant ou pendant la prise de congés, mais retenir l'horaire ordinaire, habituel de l'entreprise, pour calculer le montant de l'indemnité de congés payés pendant une période d'activité partielle.

Se pose, également, la question de savoir quel est le salaire à maintenir en cas de **fermeture de l'entreprise pendant les congés payés**. La jurisprudence n'a pas clairement tranché cette question. Dans un arrêt de 1962,

la chambre criminelle a considéré qu'il fallait retenir l'horaire pratiqué au cours de la période précédant la fermeture pour congés (*Cass. crim.*, 15 juin 1962, n° 90-16.952), alors que la chambre sociale, en 1967, a jugé qu'il convenait de se fonder sur l'horaire moyen pratiqué par les salariés les mois précédant la fermeture (*Cass. soc.*, 11 janvier 1967, n° 66-40.056).

Par ailleurs, si le Code du travail précise qu'il est tenu compte de la durée de travail effectif dans l'entreprise, le principe est bien que l'employeur doit verser au salarié ce qu'il aurait perçu personnellement en travaillant. Autrement dit, il est **important de se référer** également à l'**horaire effectif et habituel du salarié concerné** pour déterminer le montant du salaire maintenu pendant la période de congés payés. En ce sens, la Cour de cassation a jugé que la rémunération maintenue tenait compte de l'horaire propre à chaque salarié. Ainsi, pour un salarié à temps partiel, il est tenu compte de sa durée du travail (*Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 00-40.731). Pour des salariés en horaires alternés, il est tenu compte de l'horaire qu'ils auraient effectué s'ils avaient travaillé pendant leurs congés (*Cass. soc.*, 2 juin 1988, n° 85-41.200).

Il convient donc pour déterminer la valeur du salaire maintenu au salarié pendant ses congés payés de se référer aussi bien à l'horaire habituel de l'établissement qu'aux horaires habituels de chacun des salariés.

QUELLE EST L'ASSIETTE DE CALCUL DU SALAIRE MAINTENU PENDANT LES CONGÉS PAYÉS ?

L'assiette de calcul du salaire maintenu à prendre en considération pour valoriser un jour de congé est le **même** que celui retenu pour la **règle du 10^e** (*v. ci-après*).

COMMENT VALORISER LE JOUR DE CONGÉ PAYÉ ?

Aucune règle légale ne définit comment valoriser un jour de congé lorsqu'il est posé.

En pratique, les entreprises utilisent plusieurs méthodes présentées ci-après, méthodes qui ont été, soit explicitées dans une réponse ministérielle de 1951 qui est toujours le document de référence en la matière, soit illustrées par la Cour de cassation :

- La **1^{re} méthode** consiste à diviser le **salaire mensuel** du salarié **par le nombre moyen de jours ouvrés par mois**, puis de **multiplier** la somme ainsi obtenue par le **nombre de jours ouvrés de congés payés** posés par le salarié (*Rép. min.* n° 3136, *JO Sénat Q.* 30 décembre 1951, p. 3573).

Le nombre de jours ouvrés mensuels moyens applicable chaque année est fixé à **21,67 jours** (parfois arrondi à 22). Il est déterminé de la manière suivante :

$5 \text{ jours ouvrés par semaine} \times (52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}) = 21,67$
(qui est parfois arrondi à 22)

La **valorisation d'un jour de congés payés** est alors déterminée ainsi :

$\text{Valorisation du jour de congés payés} = (\text{salaire mensuel} / 21,67 \text{ jours}) \times \text{nombre de jours ouvrés de congés payés réellement posés}$

- La **2^e méthode** est la **même** que la précédente, mais en **jours ouvrables**. Elle consiste à diviser le salaire mensuel du salarié par le nombre de jours ouvrables moyen par mois puis à multiplier ce résultat par le nombre de jours ouvrables de congés payés posés par le salarié (*Rép. min.* n° 3136, *JO Sénat Q.* 30 décembre 1951, p. 3573).

Le nombre de jours ouvrables moyen par mois est égal à 26. Il est déterminé ainsi :

$6 \text{ jours ouvrables par semaine} \times (52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}) = 26$
La formule permettant de déterminer la valorisation d'un jour de congés payés est la suivante :

$\text{Valorisation du jour de congés payés} = (\text{salaires mensuel} / 26 \text{ jours}) \times \text{nombre de jours ouvrables de congés payés réellement posés}$

• La 3^e méthode consiste à diviser le salaire mensuel par le nombre réel de jours ouvrés dans le mois pendant lequel le salarié part en congés puis de multiplier le résultat ainsi obtenu par le nombre de jours ouvrés de congés payés posés par le salarié (*Cass. soc.*, 16 janvier 1974, n° 72-50.681).

$\text{Valorisation du jour de congés payés} = (\text{salaires mensuel} / \text{nombre réel de jours ouvrés du mois}) \times \text{nombre de jours ouvrés de congés payés}$

• La dernière méthode revient à multiplier le salaire mensuel par le nombre d'heures de congés payés posés, puis de diviser le résultat par le nombre d'heures moyen par mois (*Rép. min. n° 3136, JO Sénat Q, 30 décembre 1951, p. 3573*).

La formule de calcul est alors la suivante :

$\text{Valorisation du jour de congés payés} = (\text{salaires mensuel} \times \text{nombre d'heures de congés payés}) / \text{nombre d'heures moyen par mois}$

Une fois que la valorisation du jour de congés payés selon la règle du maintien de salaire en application d'une de ces méthodes est déterminée, il convient de calculer le montant de l'indemnité de congés payés en application de la règle du 10^e.

3 La règle du 10^e de la rémunération annuelle

L'article L. 3141-24, I du Code du travail prévoit que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

QUELLE EST LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?

La période de référence pour la règle du 10^e de la rémunération annuelle correspond à la période d'acquisition des congés payés.

Depuis la loi dite Travail du 8 août 2016, cette période annuelle de référence peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche (*C. trav.*, art. L. 3141-10, 1°).

À défaut d'accord, le point de départ de la période de prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année (*C. trav.*, art. R. 3141-4, al. 1). Pour les professions pour lesquelles l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril (*C. trav.*, art. R. 3141-4, al. 2).

COMMENT DÉTERMINER LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION INCLUS DE L'ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS ?

L'article L. 3141-24, I du Code du travail relatif à la règle du 10^e donne très peu de précisions sur les éléments à inclure dans l'assiette de calcul de l'indemnité

de congés payés. Il précise uniquement qu'il est tenu compte de l'indemnité de congés payés de l'année précédente, des indemnités relatives à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38, des périodes assimilées à du temps de travail effectif par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du Code du travail.

Aussi, cela a donné lieu à un abondant contentieux qui a permis à la Cour de cassation de dégager des critères permettant de déterminer les éléments de rémunération, autre que le salaire fixe, à inclure dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés. Le grand principe posé par la Cour de cassation est qu'il convient de déterminer si l'élément de rémunération en question rémunère déjà la période de congés payés afin de ne pas le faire payer, au moins pour partie, une seconde fois à l'employeur. À partir de ce grand principe, la Cour de cassation a donné une clé qui permet de déterminer si l'élément de rémunération rémunère déjà la période de congés payés. Elle consiste à déterminer si le montant de l'élément de rémunération est affecté ou non par le départ en congés payés du salarié. En effet, pour la Cour de cassation, si le montant de l'élément de rémunération est amené à baisser lorsque le salarié part en congés payés, cela signifie alors qu'il ne rémunère pas cette période de congés payés. Dans ce cas, il y a lieu de l'inclure dans l'assiette de calcul. À l'inverse, si l'élément de rémunération n'est pas affecté par le départ en congés payés du salarié, il convient de l'exclure de l'assiette de calcul (*Cass. soc.*, 6 novembre 2019, n° 18-10.367). Si ce raisonnement opéré par la Cour de cassation, parfaitement logique, a le mérite de la simplicité, son application en pratique l'est moins.

Le problème se pose plus particulièrement pour les éléments variables de rémunération tels que les primes de résultat, les primes d'objectifs, les commissions, les bonus. Aussi, la Cour de cassation a affiné son raisonnement. Pour apprécier si l'élément de rémunération est affecté ou non par le départ en congés payés du salarié, la Cour de cassation a dégagé deux critères : celui de la rétribution de l'activité personnelle/individuelle du salarié et celui de l'élément de rémunération couvrant une période de travail et de congés confondus.

Le critère de la rétribution de l'activité personnelle du salarié

La Cour de cassation juge que pour être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, les commissions/primes variables doivent revêtir un caractère de généralité et de constance et être calculées sur le résultat produit exclusivement par le travail individuel/personnel du salarié (*Cass. soc.*, 19 mars 2003, n° 01-42.140).

Le raisonnement est le suivant : dans la mesure où l'élément de rémunération est dépendant exclusivement de l'activité personnelle/individuelle du collaborateur, son départ en congés affecte nécessairement la réalisation de ses résultats donnant lieu à la part variable de rémunération qui ne rémunère de fait pas sa période de congés payés. Cet élément doit alors être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

En appliquant ce même raisonnement, la Cour de cassation juge à l'inverse que sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les primes d'objectifs/de résultats, bonus ou commissions qui ne sont pas calculés uniquement en fonction de l'activité individuelle du salarié et pour lesquels la prise de congés payés n'a pas d'incidence sur le montant versé.

▣ Celui de l'élément de rémunération couvrant une période de travail et de congés confondue

En suivant la même logique que dans les arrêts précités, la Cour de cassation juge que pour être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, les **éléments de rémunération ne doivent pas déjà rémunérer la période de congés** afin que le salarié ne soit pas rémunéré deux fois par l'employeur sur cette période (*v. par ex.* : Cass. soc., 1^{er} juillet 1998, n° 96-40.421). Ces critères obligent à faire une **appréciation au cas par cas des éléments de rémunération**. Plus particulièrement, l'employeur doit veiller à examiner les modalités de calcul de chacun des éléments de rémunération pour déterminer s'ils doivent ou non entrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

COMMENT CES CRITÈRES SONT-ILS APPLIQUÉS AUX ÉLÉMENTS VARIABLES DE RÉMUNÉRATION ?

En appliquant le critère de la rétribution de l'activité personnelle du salarié, la Cour de cassation a jugé que **doivent être inclus** dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :

- la **prime sur objectif** qui rétribue de manière directe l'activité déployée par le salarié pour réaliser l'objectif assigné et qui est assise sur les périodes travaillées, à l'exclusion des périodes de congés (Cass. soc., 30 avril 2003 précité);
- la **prime de résultat récompensant l'activité** déployée par chaque salarié **personnellement** (Cass. soc., 18 juin 2008, n° 06-45.267);
- les **commissions** générées **par la seule activité du salarié** puisqu'il n'était pas allégué que son portefeuille était confié à un autre commercial pendant ses congés (Cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-43.798);
- la **part variable de rémunération** fonction de la réalisation des **budgets fixés au salarié**, qui n'est **pas liée à l'activité générale** de l'entreprise, ni calculée à partir du chiffre d'affaires global de l'ensemble des agents commerciaux, période de travail et de congés confondus (Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08-41.442);
- des **commissions de retour sur échantillonnages**, qui sont fonction des résultats produits par le travail personnel du salarié (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014). À l'inverse, elle a jugé que doivent être **exclus** de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :
 - la **prime** consistant en un pourcentage **sur le chiffre d'affaires** de l'entreprise calculé globalement sur l'année et sans rapport nécessaire avec le travail du salarié (Cass. soc., 30 janvier 1985, n° 81-41.769);
 - la **prime d'intéressement** calculée sur les affaires réalisées par une société sur l'année, périodes de travail et de congés payés confondus (Cass. soc., 7 novembre 1995, n° 92-42.000; Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 05-41.554);
 - la **prime d'efficience** « dont le montant est calculé **en fonction du résultat global du secteur géographique** sur chacun des produits sujets à présentation par le visiteur médical, dépend des ventes par les pharmacies résultant de la seule prescription du médecin et n'est ainsi liée qu'indirectement au travail de présentation et de visite de l'équipe de huit visiteurs médicaux, elle-même concurrencée par des prestataires de services de visite médicale » (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-71.262);
 - la **prime de résultats** dont a bénéficié un directeur de la direction des marchés, **calculée** « non pas sur

son activité personnelle, mais sur "le **résultat global** de la salle des marchés du groupe CM-CIC" » (Cass. soc., 18 février 2015, n° 13-20.920);

– la **prime d'objectif** lorsque la prise de congés payés est **sans incidence** sur son montant (Cass. soc., 2 octobre 2019, n° 18-11.525);

– la **rémunération variable composée de deux éléments, l'un en lien avec les résultats commerciaux généraux de la société** prenant en compte son niveau de performance, l'autre en lien avec la performance individuelle du salarié déterminée sur la base des évaluations et des notes sur la performance du salarié sur l'ensemble de l'année fiscale (Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-10.367). De même, en appliquant le critère de l'élément de rémunération couvrant une période de travail et de congés confondue, la Cour de cassation a jugé que devaient être exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :

– les **commissions et primes sur objectifs** « versées au salarié **tout au long de l'année**, période de travail et de congés confondus » (Cass. soc., 26 octobre 1999, n° 97-43.333);

– les **primes payées chaque mois**, tout au long de l'année **y compris pendant la période de congés payés**, dans la mesure où les intégrer dans l'assiette reviendrait à les faire payer pour partie une seconde fois (Cass. soc., 26 septembre 2018, n°s 17-22.058 et 17-22.059);

– les **primes allouées globalement pour l'année entière**, périodes de travail et de congés confondus (Cass. soc., 25 mars 1982, n° 80-40.589; Cass. soc., 23 novembre 1994, n° 93-42.32; Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 07-40.709; Cass. soc., 18 février 2015, n° 13-20.920; Cass. soc., 1^{er} mars 2017, n° 15-16.988; Cass. soc., 5 avril 2018, n° 16-25.428; Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-21.534).

En outre, sont également à exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les **commissions régies par le contrat de travail** qui prévoit que le **taux de commissionnement du salarié inclut les congés payés** (Cass. soc., 12 septembre 2018, n° 16-11.690).

QU'EN EST-IL DE LA PRIME DE VACANCES ?

En 1987, la Cour de cassation a jugé de manière classique que la prime de vacances devait être **exclue** de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est **allouée globalement pour l'ensemble de l'année**, périodes de travail et de congé confondus (Cass. soc., 12 novembre 1987, n° 83-45.490).

Récemment, elle a jugé, **à l'inverse**, qu'une prime de vacances **allouée une fois par an**, devait être **incluse** dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-16.351). Dans cet arrêt, il était clairement précisé que le montant de la **prime de vacances** était déterminé, en application de la convention collective applicable, en fonction du **temps de travail effectif accompli** au cours de la période de référence. Elle n'avait donc de fait pas pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés confondus, ce pourquoi la Cour de cassation l'a incluse dans l'assiette de calcul (Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-16.351).

QU'EN EST-IL DE LA PRIME DE 13^e MOIS ?

En application des critères précités, la Cour de cassation :

– **exclut** de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés **allouée pour l'année entière**, lorsqu'elle a pour objet de rémunérer les périodes de travail et de congés payés confondues et que son montant n'est **pas affecté par le départ en congés du salarié** (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-71.056; Cass. soc., 3 mars 2014, n° 13-10.586; Cass. soc., 1^{er} mars 2017, n° 15-16.988);

– **inclut** dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés la **prime** de 13^e mois, lorsqu'elle **rémunère les seules périodes de travail** à l'exclusion de celles des congés payés (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-41.056).

QU'EN EST-IL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ ?

Toujours en application des mêmes critères, la Cour de cassation :

– **exclut** de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés la prime d'ancienneté **lorsqu'elle est versée tout au long de l'année et a déjà rémunéré une période de congés** (Cass. soc., 2 avril 1997, n° 94-41.540; Cass. soc., 16 juin 1998, n° 96-43.187; Cass. soc., 24 mars 2004, n° 02-41.828);

– **inclut** dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés la **prime d'ancienneté versée « en contrepartie du travail »** (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-30.589), étant précisé que dans cette affaire, elle était calculée, en application de la convention collective, « proportionnellement à l'horaire effectif de travail de l'intéressé », ce pour quoi elle ne rémunérait pas les périodes de congés payés;

– **inclut dans** l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés la **prime d'ancienneté versée « en contrepartie du travail ou à l'occasion du travail »** (Cass. soc., 7 septembre 2017, n° 16-16.643), étant précisé que dans cette décision, la Cour de cassation s'est contentée de censurer la cour d'appel qui avait jugé qu'un rappel de prime d'ancienneté devait être exclu de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés « au motif qu'elle ne rémunère pas un travail effectif » (CA Paris, 25 février 2016, n° 14/10340).

QUELS SONT LES AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION À INCLURE ?

La Cour de cassation a jugé que doivent être **inclus** dans l'assiette de l'indemnité de congés payés les éléments suivants :

– la rémunération des **temps de pause** (Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-19.818);

– les **majorations pour heures supplémentaires** (Cass. soc., 11 juillet 2000, n° 98-40.696);

– les majorations pour **travail de nuit** (Cass. soc., 25 janvier 1968, n° 66-40.557; Cass. soc., 18 décembre 1996, n° 94-41.184 concernant une prime de nuit);

– les indemnités d'**astreinte** ou la prime d'astreinte (Cass. soc., 4 juillet 1983, n° 81-40.819; Cass. soc., 18 septembre 2019, nos 17-20.449 et 17-20.450);

– la contrepartie financière de l'**obligation de non-concurrence** (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-47.597; Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-70.233; Cass. soc., 9 avril 2015, n° 13-25.847; CA d'Angers, 25 juillet 2017, n° 14/03035);

– les **avantages en nature** dont le salarié ne continuerait **pas à jouir pendant** ses congés (C. trav., art. L. 3141-25; Cass. soc., 27 septembre 1989, n° 86-43.169, concernant un logement de fonction).

QUELS SONT LES AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION À EXCLURE ?

La Cour de cassation juge de manière constante que sont **exclus** de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :

– les **primes de panier** (v. Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-21.147; Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 13-14.855; Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-23.341; Cass. soc., 28 juin 2018, n° 17-11.714);

– les **indemnités de repas** (Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-14.294) ou encore des indemnités de **transport** (Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-23.341);

– les primes d'**intéressement** et de **participation** (Cass. soc., 7 novembre 1995, n° 92-42.000);

– les **avantages en nature** dont le salarié continue de bénéficier pendant ses congés (Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-42.826: s'agissant d'un véhicule de fonction);

– les **gratifications** présentant un caractère **discrétionnaire et bénévole** (Cass. soc., 1^{er} avril 1997, n° 95-40.391);

– le **bonus** servi au salarié, **non récurrent et éventuel** en fonction notamment de la performance personnelle de l'intéressé, ayant un caractère discrétionnaire (Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 16-20.750).

DOCUMENT 2

Extraits du code du travail

Article L. 3141-1 : Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Article L. 3141-3 : Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article L. 3141-13 : Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Article L. 3141-14 : Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article D. 3141-5 : La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Article D. 3141-6 : L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.

Article L. 3141-17 : La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Article L. 3141-18 : Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Article L. 3141-19 : Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article L. 3141-24 : I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

- 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
 - 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;
 - 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.
- Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

Article L. 3141-25 : Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Article L. 3141-26 : Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

Article L. 3141-28 : Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article L. 3141-29 : Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Article L. 3141-31 : Lorsqu'un établissement 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.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Article D. 3141-7 : Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles déterminées par le livre II pour le paiement des salaires.

Article R. 3143-1 : Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-33 et L. 3164-9, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article L. 3142-25-1 : Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés en application du premier alinéa du présent article bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les congés payés

publié le : 18.09.15 - mise à jour : 24.01.22

Congés et absences | **Fiches pratiques**

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés.

A savoir !

Pour la mise en œuvre des dispositions relatives aux congés payés, il convient de distinguer les domaines d'ordre public pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif, avec la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Un droit qui s'exerce en principe chaque année

- ▶ Les congés payés doivent être pris, chaque année, par le salarié et ne peuvent être remplacés par le versement d'une indemnité compensatrice (à ne pas confondre avec l'indemnité de congés payés versée aux salariés en congé). Des exceptions à cette règle sont toutefois prévues au profit des salariés qui ne peuvent exercer leur droit à congé : salariés dont le contrat est rompu, salariés intérimaires ou en contrat de travail à durée déterminée. Sur les possibilités de report d'une partie des congés payés (par exemple, dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise ou en cas de décompte de la durée du travail sur l'année), voir précisions ci-dessous.
- ▶ Comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 13 juin 2012, il appartient « à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement » (notamment, information des salariés sur la période de prise de congé, communication de l'ordre des départs en congé, voir précisions ci-dessous). Ainsi, en cas de contestation sur la prise des congés payés légaux, si l'employeur ne peut justifier avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé en accomplissant à cette fin les diligences qui lui incombent, le salarié pourra prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation de ses congés annuels (pour une illustration s'agissant de la 5e semaine de congés payés, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 26 janvier 2017). Si l'employeur a bien rempli les obligations qui lui incombent, le salarié, qui n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il avait droit et dont il n'avait jamais sollicité le report, perd ces congés et ne peut réclamer le versement d'une indemnité compensatrice. S'agissant des congés conventionnels (congés prévus par accord ou convention collective, qui s'ajoutent aux congés payés légaux), il appartient au salarié, en cas de contestation sur la prise de ces congés, d'établir qu'il n'a pu les prendre du fait de l'employeur (en ce sens, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 12 mai 2015).



suivantes :

- ▶ d'une part, l'employeur qui emploie 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, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application des dispositions ci-dessous,
- ▶ d'autre part, un salarié ne peut renoncer à ses congés payés et demander, en contrepartie, le versement d'une indemnité ; de même, l'employeur ne peut décider de substituer à la prise des congés le versement d'une indemnité ;
- ▶ enfin, le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage. L'action est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de cette action en dommages et intérêts.

- ▶ Les dispositions qui précèdent sont d'ordre public. À ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.
- ▶ Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux [articles 132-11 et 132-15 du code pénal](#).
- ▶ Dans les conditions et limites fixées par le code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'[un enfant gravement malade ou handicapé](#).
- ▶ Des possibilités de don de jours de repos sont également prévues au profit d'un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié bénéficiaire de ce don, l'une de celles permettant de bénéficier du [congé de proche aidant](#). Les dispositions applicables résultent de la loi du 13 février 2018 citée en référence, en vigueur depuis le 15 février 2018 ; elles sont prévues à l'[article L. 3142-25-1 du code du travail](#).

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées, voir ci-dessous) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence ». Le début de cette période de référence peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche.

A défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé (par exemple, le BTP), le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril ; les règles applicables aux employeurs relevant de caisses de congés payés sont fixées principalement par les [articles D. 3141-9 à D. 3141-37 du code du travail](#)).



Information des salariés sur les règles conventionnelles applicables dans l'entreprise

La place laissée à la négociation collective, et donc aux conventions et accords collectifs qui, le cas échéant, en résultent, dans la fixation de certaines des modalités de mise en œuvre des congés payés suppose que les salariés puissent être en mesure de prendre connaissance des conventions et accords applicables dans leur entreprise. Pour cela, les dispositions suivantes sont prévues par le code du travail :

- ▶ les modalités d'information des salariés et des représentants du personnel sur les textes conventionnels sont définies par convention de branche ou accord professionnel,
- ▶ en l'absence de convention ou d'accord fixant ces modalités, l'employeur est tenu aux obligations suivantes :
 - ▶ donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement,
 - ▶ tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail,
 - ▶ mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Par ailleurs, un avis, communiqué par tout moyen aux salariés, comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Les salariés peuvent également se rapprocher des membres de la délégation du personnel au comité social et économique ou des représentants syndicaux (délégués syndicaux, etc.) s'il en existe dans leur entreprise ou de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS) de son territoire.

On rappellera enfin que le texte du code du travail, comme celui de tous les autres codes en vigueur et des principales conventions collectives, est disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai à défaut d'une autre période fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche).

- ▶ Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.
- ▶ Les dispositions d'ordre public du code du travail relatives à la durée des congés payés ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
- ▶ Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail ; cette disposition est d'ordre public.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment :

- ▶ les périodes de congés payés ;
- ▶ les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- ▶ les périodes de congés pour événements familiaux et de congé de deuil ;
- ▶ les contreparties obligatoires en repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du Code du travail ;
- ▶ les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle ;
- ▶ les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- ▶ les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- ▶ les périodes de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation (y compris dans le cadre du CPF « transition professionnelle »), de même que certains congés (congé de bilan de compétences, congé pour validation des acquis de

l'expérience, congé de formation économique, sociale et syndicale et environnementale, congé de formation des conseillers prud'hommes et temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de leurs fonctions, etc.).

- ▶ La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.
- ▶ La suspension du contrat de travail d'un salarié (en CDI, CDD, etc.) qui ne se conforme pas à l'obligation vaccinale contre la covid-19 ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté. Pour plus de précisions sur cette question, on pourra se reporter au « Questions/Réponses » mis en ligne [sur notre site](#).
- ▶ L'autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19 est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- ▶ décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- ▶ décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- ▶ décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours). Cette disposition est d'ordre public.

- ▶ Ne peuvent pas être déduits du congé annuel les absences autorisées, les jours de maladie, de chômage, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les périodes de préavis. Ainsi, par exemple, un salarié absent 10 jours au titre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne peut voir son droit à congés réduit de 30 à 20 jours.
- ▶ Les périodes d'absence qui ne sont pas considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (par exemple, un arrêt de travail pour maladie non professionnelle) ne peuvent pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.
- ▶ Le salarié dont le licenciement a été déclaré nul et qui est réintégré dans l'entreprise peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, sauf lorsqu'il a occupé un autre emploi durant cette période (décision de la [Cour de cassation du 1er décembre 2021](#)).

« Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- ▶ du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
 - ▶ des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.
- En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable (sur les conséquences des règles de décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel, on peut contacter le service de renseignements de la [direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS-DDETS\)](#) de son territoire.

À noter : Depuis le 1^{er} avril 2021, en application du décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, les anciennes « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (DIRECCTE) et « directions régionales de la cohésion sociale » (DRCS) sont regroupées pour devenir les « directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités » (DREETS).



À quel moment prendre les congés payés ?

Principes d'ordre public

Les congés peuvent être pris dès l'embauche. Cette disposition s'applique toutefois sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions mentionnées ci-dessous.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Congé simultané

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public : à ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.

Fixation de la période des congés et de l'ordre de départs

Sous réserve des dispositions d'ordre public visées ci-dessus, sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

- la période de prise des congés,
 - l'ordre des départs pendant cette période,
 - et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ.
- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, la période de prise des congés et l'ordre des départs sont définis par l'employeur, après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE). L'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartient d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008)

Critères de fixation de l'ordre des départs en congé

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un 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 ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Information des salariés

- Les dispositions suivantes sont applicables, et sont d'ordre public :
- la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période,
- l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ.

Quelles sont les modalités de prise des congés payés ?

Les congés payés sont pris selon les modalités suivantes :

- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours doivent donc être donnés à part). Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (par exemple, les salariés étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu,
- lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié (l'accord n'est pas requis lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement). Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public. Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés ainsi fixées selon les modalités mentionnées ci-dessous.

Détermination, par convention ou accord, des règles de fractionnement et de report



La période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du 12e jour sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (en l'absence d'accord, voir ci-après).

Par ailleurs, si en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année (par exemple dans le cadre d'un accord d'annualisation du temps de travail), une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

- ▶ les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'[article L. 3141-24 du code du travail](#),
- ▶ 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,
- ▶ les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels. De déclenchement des heures supplémentaires, du nombre de jours travaillés des salariés au forfait jour, et de définition des travailleurs à temps partiel.

Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Autres possibilités de report

Indépendamment des dispositions mentionnées ci-dessus permettant un report des congés payés, un report est également possible dans le cadre du [congé pour création d'entreprise](#) ») et du [congé sabbatique](#). Le congé annuel peut également être affecté au [compte épargne-temps](#), pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Sur la situation en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, voir précisions ci-dessous.

Dispositions applicables à défaut d'accord (dispositions « supplétives »)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, les dispositions suivantes (dites « supplétives ») sont applicables :

1. La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. Le fractionnement des congés au delà du 12e jour est effectué dans les conditions suivantes :
 - a) Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
 - b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

- ▶ Il peut être dérogé aux dispositions supplétives mentionnées ci-dessus après accord individuel du salarié. L'employeur peut ainsi, par exemple, autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du salarié aux jours de congé supplémentaires.
- ▶ Comme cela a été précisé par une réponse ministérielle (JOAN du 19/10/2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. « Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-19 du code du travail. » (désormais, L. 3141-23).

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Indépendamment des dispositions applicables en cas de fractionnement des congés (voir ci-dessus), le salarié peut bénéficier de congés supplémentaires dans certaines situations particulières.

Jeunes salariés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de



l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Étudiants salariés

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé annuel de droit commun et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans mentionné ci-dessus.

Salariés ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail, soit 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Congés conventionnels

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel. Les dispositions relatives à l'indemnité de congés payés sont d'ordre public. Ces dispositions ne portent toutefois atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

Deux modes de calcul sont possibles. La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler, calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé (le dernier mois pour les salariés mensualisés) et de la durée du travail effectif de l'établissement ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (période fixée par convention ou accord ou, à défaut, période du 1er juin au 31 mai). Pour la détermination de cette rémunération brute, il est tenu compte des éléments mentionnés à l'article L. 3141-24 du code du travail.

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires (par exemple, certaines primes) et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. La valeur de ces avantages ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

Lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée, les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

Situations particulières

- ▶ En cas de rupture du contrat (y compris en cas de licenciement pour faute lourde), les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice, calculée selon les mêmes modalités qu'une indemnité de congés (voir ci-dessus). Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; l'indemnité est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.
- ▶ Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, ...). Toutefois, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 22 septembre 2021 [auquel on se reportera](#), « il appartient à l'employeur relevant d'une caisse de congés payés [...] de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de bénéficier effectivement de son droit à congé auprès de la caisse de congés payés, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Seule l'exécution de cette obligation entraîne la substitution de l'employeur par la caisse pour le paiement de l'indemnité de congés payés. »

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie (non professionnelle) n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation ([arrêt du 24 février 2009](#)) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Complétant sa jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que les congés payés non pris « doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail » ([arrêt du 16 février 2012](#))

Salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption

A leur retour de leur [congé de maternité](#) ou [d'adoption](#), les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

Il était une fois les congés payés

Avant la loi du 20 juin 1936, instituant deux semaines de congés payés pour tous les salariés, peu d'employés et d'ouvriers bénéficiaient de vacances rémunérées, à la différence de l'Allemagne ou des pays scandinaves qui avaient institué les congés payés dès le début du XXe siècle. Petite histoire d'une grande idée.

Jean-Christophe Chanut
La Tribune 31 Juill 2013, 15:28



Copyright Reuters (Crédits : (c) Copyright Thomson Reuters 2011. Check for restrictions at: <http://about.reuters.com/fulllegal.asp>)

48% des Français comptent s'octroyer de « vraies vacances cette année » (au moins quatre nuits). Certes, effet de la crise, ce taux est historiquement bas (ils étaient encore 53% en 2012). Mais que dire alors si, en juin 1936, le gouvernement du Front populaire n'avait pas octroyé à l'ensemble des salariés 15 jours de congés payés. Une véritable révolution, non seulement sur le plan social mais aussi économique avec l'essor de l'industrie touristique. Avant 1936, le principe des congés payés en France était très limité. Alors que plusieurs pays les avaient déjà instaurés. Il en va ainsi, notamment, en Allemagne dès 1905, en Autriche-Hongrie et dans les pays scandinaves depuis 1910, en Tchécoslovaquie, Pologne, Luxembourg, au début des années 20, puis en Grèce, Roumanie, Espagne, Portugal ainsi qu'au Chili, Mexique, Brésil, entre la fin des années 20 et le début des années 30.

Tout a commencé sous... Napoléon III

En France, donc, les congés payés restent cantonnés à quelques secteurs, malgré diverses tentatives législatives en 1928, 1931 et 1932 pour les généraliser, régulièrement retoquées par le Sénat. Qui sont ces quelques privilégiés ? Les fonctionnaires de l'Etat, d'abord, qui bénéficient depuis un décret impérial du 9 novembre 1853 de Napoléon III de 15 jours de congés payés. En 1900, les salariés du tout jeune métro parisien obtiennent 10 jours de congés payés. En 1905, c'est au tour des salariés des entreprises électriques de se voir gratifier de 10 jours (et même 12 à compter de 1907). En 1906, les salariés des usines à gaz rejoignent les rangs et en 1913 les employés de bureau et de commerce obtiennent une semaine. Après la guerre, le mouvement continue avec la Société des transports en commun de la région parisienne (l'ancêtre de la RATP) qui accorde... 21 jours de congés payés à ses salariés.

Les secteurs de la couture et de la fourrure à l'avant-garde

Beaucoup d'entreprises vivant de la commande publique donc. Mais quelques secteurs du privé pur vont aussi octroyer des congés payés à leur personnel dans les années vingt. Il en va ainsi de la couture où les conventions collectives accordent aux ouvrières une à deux semaines de congés en fonction de l'ancienneté. Idem dans la fourrure. Puis en 1929, un accord permet aux ouvriers du livre de bénéficier de six jours. On remarquera que les ouvriers de la métallurgie et de la sidérurgie restent globalement étrangers à ce mouvement. A noter aussi que dans l'horlogerie, le fameux et original Fred Lip, dont l'entreprise défrayera la chronique quelques décennies plus tard, accordera les congés payés à tous ses salariés en 1934. Il y a aussi ces patrons sociaux d'Alsace où, avant 1936, près des deux tiers des entreprises accordent des congés annuels à leurs ouvriers. L'influence du «modèle allemand», déjà. Autre anecdote... significative: dès 1922, J.J. Durand, directeur technique du journal «L'information», (quotidien politique économique et financier parisien) obtenait de l'administration du journal l'octroi de vacances payées au personnel, démontrant que la solution était avantageuse pour tout le monde. Un certain... Léon Blum écrivait alors des articles pour «L'Information» et découvrit cette initiative qui l'intéressa vivement. Davantage préoccupée par la durée de la journée de travail, et profondément attachée à la «valeur travail», la CGT n'a inscrit qu'en 1926 le droit à congés payés dans son programme. Mais si cette revendication était réelle ce n'était pas celle qui était mise le plus en avant lors des mouvements de grève ou dans les négociations avec le patronat. Les congés payés n'étaient même pas prévus dans le programme de gouvernement du Front Populaire rédigé en janvier 1936. Même si la SFIO (socialistes) en défendait le principe, ce qui n'était pas le cas du... Parti communiste

Une loi discutée et votée en quelques jours de juin 1936

Avec la victoire du Front Populaire aux législatives du 3 mai, un formidable mouvement de grève éclate. Les revendications portent sur la revalorisation des salaires, la limitation de la durée de travail à 40 heures par semaine... et les congés payés. Léon Blum perçoit l'importance de la demande «d'être payé à ne rien faire» et de profiter du temps libre. Il en fait l'un des sujets mis sur la table de ce qui deviendra les accords de Matignon, conclus entre la CGT et la Confédération générale de la production française (l'organisation patronale ancêtre du Medef) dans la nuit du 7 au 8 juin.

Ensuite, tout va aller très vite. Léon Blum s'appuie sur un haut fonctionnaire de gauche, Charles Picquenard, directeur de cabinet au ministère du Travail, qui est chargé de rédiger un projet de loi en accéléré dans la nuit du 8 au 9 juin. Le texte législatif est court et simple : la loi s'applique à tous les salariés liés à un employeur par un contrat de travail. La durée des congés payés est de quatorze jours, dont douze ouvrables, après un an de services continus, et d'une semaine, dont six jours ouvrables, pour six mois de services.

Déposé le mardi 9 juin à la Chambre des députés, le texte est voté le 11 à l'unanimité des 592 votants. Au Sénat, le 17 juin, le vote à main levée est aussi massif pour cette «importante réforme sociale permettant au chef de famille de partager avec les siens les jours de vacances auxquels son travail lui a donné droit». La loi est promulguée le 20 juin. Ainsi, en quelques jours, une réforme sociale considérée comme utopique pendant des décennies est finalement adoptée. On connaît la suite avec ces images des premiers départs massifs (et encore ils ne furent qu'environ 600.000 en 1936, puis 1,8 million en 1937), l'essor des colonies de vacances, l'invention des billets SNCF à tarifs réduits, etc...

2 puis 3, puis 4, puis 5 semaines

Après la guerre, le mouvement va de nouveau s'amplifier. Véritable «laboratoire social» avec, à sa tête, Pierre Dreyfus, la régie Renault accorde à ses salariés, en 1955, une troisième semaine. Et, contre l'avis des pouvoirs publics, une quatrième, sept ans plus tard. Elle entraîne dans son sillage plusieurs autres entreprises. Les gouvernements successifs généraliseront cette mesure par les lois du 27 mars 1956 (Guy Mollet) 3 semaines, puis du 17 mai 1969 (Maurice Couve de Murville), 4 semaines de congés. «Vous n'avez aucun sens de la discipline, mais vous avez bien fait», confiera De Gaulle à Pierre Dreyfus. Enfin, pour l'instant dernier chapitre de cette histoire - si l'on ne tient pas compte des «RTT» - l'ordonnance du 13 janvier 1982 (gouvernement Mauroy) instaurera la cinquième semaine de congés payés.

Jean-Christophe Chanut