

Ecrit par le 20 mai 2026

Congés payés : Connaissez-vous tous les congés auxquels vous pouvez avoir droit ?



Chacun sait que les salariés ont droit à 5 semaines de congés payés par an. Mais la loi accorde sous certaines conditions ou à certaines catégories d'entre eux des congés supplémentaires. Quels sont-ils ? Qui peut en bénéficier ? Comment les calculer ? Les réponses d'[Isabelle Vénuat](#), juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Les congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal

Les 4 premières semaines de congés payés (24 jours ouvrables/20 jours ouvrés) sont appelées congé principal. Lorsque vous les prenez en plusieurs fois, on parle alors de fractionnement du congé principal. Exemple : Vous souhaitez partir à l'étranger en septembre pour profiter de la basse saison. Si le repos hebdomadaire au sein de votre entreprise est le dimanche, vous devez alors prendre au minimum vos vacances du lundi 22 septembre 2025 au dimanche 4 octobre 2025. Les 12 jours ouvrables de congés seront bien compris entre deux jours de repos hebdomadaires, les dimanches 28 septembre et 5 octobre.

Les deux semaines restantes, ainsi que la 5e semaine de congés, pourront être posées de façon discontinue durant l'année.

Ecrit par le 20 mai 2026

Dans ce cas de figure, vous pouvez bénéficier de :

- 2 jours supplémentaires, si vous avez pris au moins 6 jours en dehors de la période légale,
- 1 jour supplémentaire, si vous avez pris entre 3 et 5 jours en dehors de la période légale.

Pour cela, il faut :

- avoir acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés,
- pris 12 jours continus entre 2 jours de repos hebdomadaires (soit 2 semaines), pendant la période légale entre le 1er mai et le 31 octobre de la même année,
- poser au moins 3 jours ouvrables en dehors de la période légale.

Attention !

- Un accord d'entreprise ou votre convention collective peuvent supprimer tout droit à des jours de fractionnement ou en modifier le nombre. Vérifiez-le !
- Lorsque vous sollicitez le fractionnement de vos congés payés, votre employeur peut subordonner son accord à votre renonciation écrite à ces jours supplémentaires de congés.

Les congés supplémentaires pour enfant à charge

Les salariés ayant à charge des enfants de moins de 15 ans (aucune condition d'âge n'est fixée pour les enfants en situation de handicap) au 30 avril de l'année en cours et vivant dans leur foyer peuvent bénéficier de congés supplémentaires.

● Les salariés de moins de 21 ans

Les salariés ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

● Les congés supplémentaires pour les salariés ayant au moins 21 ans

Les salariés ayant au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Et ce, même si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Attention !

- Le cumul des congés supplémentaires et des congés payés ne doit pas excéder la durée maximale du congé annuel légal, soit 30 jours ouvrables.
- Si votre entreprise accorde plus de 30 jours de congés, pour l'octroi des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge, le plafond reste fixé à l'acquisition totale de 30 jours ouvrables. Vous ne prenez pas en compte la durée maximale de congé accordée par votre entreprise.

Ecrit par le 20 mai 2026

Congés payés : bien répondre aux demandes des salariés



Les salariés acquièrent des congés payés pour chaque période de travail effectif. Ils doivent ainsi bénéficier de ceux acquis chaque année, lors de périodes définies et communiquées en amont. Ils formulent pour cela des demandes. Et il est fortement recommandé d'y répondre ! A défaut, l'employé pourrait se passer de l'autorisation de son entreprise sans que cela ne constitue une faute pouvant donner lieu à sanction.

Les règles relatives à la prise de congés

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif (ou 2,08 jours ouvrés). Ces derniers doivent être pris chaque année, lors d'une période définie par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche ou par les soins de l'employeur, après avis du comité social et économique. Cette période doit, dans tous les cas, obligatoirement inclure les mois courant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les congés payés acquis doivent être pris de manière continue jusqu'à 12 jours ouvrables. Au-delà, ils peuvent être fractionnés avec l'accord de l'employé, ou être pris en continu dans la limite de 24 jours ouvrables (sauf exception). L'entreprise doit établir l'ordre des départs et tenir compte des critères

Ecrit par le 20 mai 2026

suivant à défaut d'accord collectif : situation de famille des bénéficiaires et durée de services dans l'entreprise ainsi que de l'activité exercées au sein d'autres sociétés.

L'employeur doit informer ses salariés de la période de prise des congés au moins deux mois avant son ouverture. Et communiquer à chaque collaborateur l'ordre des départs par tout moyen au moins un mois avant le début de ses vacances. A défaut, il devra l'indemniser du préjudice subi s'il ne peut pas prendre ses congés.

En pratique, si l'entreprise n'impose pas à ses employés les dates de leurs congés payés, celles-ci sont définies au regard des demandes qu'ils auront formulées. L'employeur pourra alors les accepter ou les refuser si certains motifs le justifient (par ex. en raison de l'ordre des départs en congés).

Il peut également modifier l'ordre et les dates de départs en respectant les délais fixés par accord collectif. À défaut d'accord, il ne peut les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Mais que se passe-t-il s'il ne répond pas à une demande de congés payés formulée par un salarié ? Celui-ci peut-il considérer que son souhait est accepté ? Ou doit-il venir travailler sous peine de commettre une faute et de s'exposer à une sanction ? La Cour de cassation a été amenée à répondre à cette interrogation récemment.

L'absence de réponse à une demande peut valoir acceptation

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié avait formé une demande de congé payé d'une journée. Il n'avait pas reçu un accord verbal mais il avait considéré que tel était le cas car « au vu de la loi le silence vaut acceptation ». Résultat : il a reçu un avertissement de son employeur pour avoir pris ce jour sans avoir obtenu l'autorisation préalable.

Le salarié a alors saisi le conseil de prud'hommes pour solliciter l'annulation de cet avertissement. Et la cour d'appel a fait droit à sa demande. Elle a considéré que la nécessité d'obtenir un accord exprès préalablement à la prise de congé était équivoque. Cela résultait des termes mêmes de la lettre d'avertissement. Et la société ne justifiait d'aucune autre consigne précise en ce sens. L'employeur a contesté cette décision. Il considérait que sauf stipulation particulière, disposition conventionnelle ou usage contraire, le salarié ne peut fixer lui-même les dates de ses congés payés.

La Cour de cassation a donné raison à la cour d'appel. Le salarié avait demandé l'autorisation de s'absenter et l'employeur n'avait pas expressément formulé un refus. Le collaborateur avait donc pu considérer que sa demande était acceptée. La cour d'appel pouvait donc en déduire une absence de faute commise par l'employé.

Important : Les tribunaux apprécient souverainement le caractère fautif d'un départ en congés sans autorisation. Ils considèrent généralement que l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière d'organisation des congés payés et d'information des salariés peut exonérer le salarié de sa responsabilité. Mais le départ en congés sans autorisation peut selon les cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire un motif de licenciement pour faute grave.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 avril 2022, n°20-22.055 (les tribunaux peuvent décider qu'un salarié qui n'a pas reçu de refus exprès de son employeur à sa demande de congés payés peut la considérer acceptée, sans commettre de faute).

Écrit par le 20 mai 2026

Par Amélie Gianino, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour RésoHebdoEco - www.reso-hebdo-eco.com