

Dernière mise à jour le 16 juin 2025

Congés payés : 12 jours ouvrables consécutifs pendant la période estivale

En cette période de congés payés, nous poursuivons notre série d'article consacrés aux congés payés. Nous abordons cette fois la prise minimale de congés payés pendant la période estivale, sujet ...

Sommaire

- La fixation des congés payés
- Prendre en considération la situation particulière des salariés
- Où se situe la période estivale ?
- Le saviez-vous ?
- Prise minimale et maximale pendant la période estivale ?

En cette période de congés payés, nous poursuivons notre série d'article consacrés aux congés payés.

Nous abordons cette fois la prise minimale de congés payés pendant la période estivale, sujet qui soulève régulièrement beaucoup de questionnement de la part des employeurs et des salariés.

La fixation des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée par la convention collective ou un accord.

À défaut de convention, elle est fixée par l'employeur selon l'usage, après avis des représentants du personnel.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Article L3141-13

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Absence de fixation

L'absence de fixation de la période par l'employeur peut ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié qui a dû annuler le séjour de vacances prévu.

Arrêt de la Cour de cassation du 30/01/1996 arrêt n° 331 D.

Prendre en considération la situation particulière des salariés

L'employeur doit prendre en compte la situation particulière des salariés comme :

- Activité éventuelle chez un autre employeur (cas des salariés PEM Participants à Employeurs Multiples) ;
- Situation de famille des salariés (mariés ou non, avec des enfants ou non, etc.).

Article L3141-14

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- 1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;
- 3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs

Nota :

Un mari et son épouse qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané comme l'indique le code du travail.

Il s'agit d'un droit et en aucun cas d'une obligation pour les époux de partir en même temps.

Il a été jugé par la Cour de cassation qu'un employeur qui refuse à un salarié de partir en congés en même temps que son conjoint permettait une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Arrêt de la Cour de cassation du 13/12/1995 arrêt 92-43141

Article L3141-15

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

A savoir aussi que l'employeur n'est pas tenu de faire coïncider les congés payés d'un salarié sur ceux de son époux (se) ou partenaire pacsé lorsqu'ils ne travaillent pas dans la même entreprise.

Cour de cassation du 19/06/1997 pourvoi 94-44997

Où se situe la période estivale ?

La période de prise de congés payés se décompose en 2 périodes distinctes qui sont (si nous prenons une période de référence allant du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014) :

1. La période estivale : du 1^{er} mai 2014 au 31 octobre 2014 ;
2. La période que l'on nomme parfois « 5^{ème} semaine » mais qui correspond en fait à la prise du solde des congés payés et qui s'étend du 1^{er} novembre 2014 au 30 avril 2015.

Le saviez-vous ?

1/3 de salariés partent en vacances au mois d'août. Entre le calcul des droits à congés et la mise à jour du planning des départs, on peut vite se sentir débordé. Appréhendez les notions fondamentales sur les congés payés grâce à ce guide pratique de notre partenaire Lucca.

[Télécharger le livre blanc](#)

Prise minimale et maximale pendant la période estivale ?

Prise minimale

En vertu du code du travail, [en cas de fractionnement du congé principal](#), le salarié doit utiliser au minimum **12 jours ouvrables consécutifs** au cours de la période estivale, lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables.

En cas de droit inférieur à 12 jours ouvrables, les jours de congés doivent être pris de façon continue.

Article L3141-18

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Prise maximale

Pendant cette même période estivale, le salarié ne peut utiliser plus de 24 jours ouvrables (sauf dérogations possibles pour des salariés étrangers ou issus des DOM-TOM).

Article L3141-17

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 disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.