

Dernière mise à jour le 16 juin 2025

Comment gérer la modification de la période de référence des congés payés ?

L'entreprise vient de décider de modifier la période de référence des congés payés, passant du régime légal à un régime dérogatoire « calqué » sur l'année civile. La présente fiche pratique se propose de vous donner des pistes à ce sujet...

Sommaire

- Quelques rappels
- Le régime en vigueur avant la loi travail
- Modification période de référence : le régime depuis la loi travail
- Modification période de référence
- Instauration d'une période « transitoire »
- Modification période de référence : exemple concret et commenté
- Présentation du contexte :

Quelques rappels

Avant d'aborder concrètement, les solutions proposées sur ce changement de période de référence, rappelons que la loi travail a apporté d'importantes modifications sur la possibilité de modifier la période de référence.

Rappel :

Période de référence = période durant laquelle le salarié acquiert son droit aux congés payés.

Le régime en vigueur avant la loi travail

La période pendant laquelle le salarié fait l'acquisition des jours de congés payés se nomme « la période de référence ».

La [période de référence légale des congés payés](#) va du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

Selon l'article L 3141-11, une autre date peut être fixée (par exemple « année civile ») par convention ou accord collectif conclu en application de l'article L 3122-2.

Concrètement, cette modification de la période de référence n'est envisageable que pour les entreprises qui décomptent le temps de travail sur une durée supérieure à la semaine et dans la limite d'une année (modulation par exemple).

Article L3141-11

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Un décret en Conseil d'État fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.

Les entreprises obligées de s'affilier à une caisse des congés payés connaissent toutefois une autre période de référence

allant du 1^{er} avril N au 31 mars N+1.

Rappelons un arrêt de Cour de cassation du 23 septembre 2009, ayant indiqué à un employeur qu'il était impossible de modifier la période de référence.

La Cour de cassation avait indiqué à cette occasion que :

- La législation relative aux congés payés étant d'ordre public, il ne peut être dérogé aux dispositions de l'article R. 3141 3 du code du travail qui fixe le point de départ de la période de référence pour la détermination du droit à congés, que dans les cas limitativement énumérés par l'article L 3141 11 alors applicable (à savoir une organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ;
- Et ayant constaté que l'accord d'entreprise litigieux ne concernait pas l'application d'un régime de modulation ou de réduction du temps de travail ;
- De sorte que l'accord collectif fixant la période de référence sur l'année civile était inopposable aux salariés.

Extrait de l'arrêt:

Mais attendu que la législation relative aux congés payés étant d'ordre public, il ne peut être dérogé aux dispositions de l'article R. 3141 3 du code du travail qui fixe le point de départ de la période de référence pour la détermination du droit à congés, que dans les cas limitativement énumérés par l'article L 3141 11 alors applicable ; Et attendu qu'ayant constaté que l'accord d'entreprise litigieux ne concernait pas l'application d'un régime de modulation ou de réduction du temps de travail, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il ne pouvait déroger aux dispositions légales de sorte qu'il était inopposable aux salariés ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 23 septembre 2009

N° de pourvoi: 08-42087 Non publié au bulletin

Modification période de référence : le régime depuis la loi travail

Désormais, selon l'article L 3141-10 modifié (champ de la négociation collective) une autre période de référence dérogeant à la période légale peut être fixée par :

- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Ainsi, l'idée selon laquelle seules les entreprises qui décomptent le temps de travail sur une durée supérieure à la semaine et dans la limite d'une année (modulation par exemple) puissent déroger à la période légale de référence n'est plus en vigueur.

Article L3141-10

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut :

1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ; (...)

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État (voir décret 2016-1551).

Article L3141-11

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'Etat.

Auparavant proposé par l'article R 3141-3, c'est désormais à l'article R 3141-4 que nous retrouvons la fixation de la période de référence en l'absence d'accord à ce sujet.

Le point de départ de la période de référence est fixé :

- Au 1^{er} juin de chaque année ;
- Au 1^{er} avril de chaque année, pour les employeurs tenus de s'affilier à une caisse de congés payés.

Article R3141-4

Créé par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 5

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3141-10, 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 en application de l'article L. 3141-32 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

Nota : il ne peut être dérogé par convention ou accord collectif à la période de référence prévue pour les entreprises contraintes de s'affilier à une caisse des congés payés.

Décret no 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, JO du 19 novembre 2016

Modification période de référence

Instauration d'une période « transitoire »

La modification de la période de référence, passage de la période légale (1^{er} juin N-31 mai N+1) vers une période calquée sur l'année civile nécessite :

- La conclusion d'un accord collectif ;
- Et des précisions sur la période transitoire qui en résulte.

Modification période de référence : exemple concret et commenté

Ainsi que nous vous l'indiquons en préambule, notre fiche pratique vise à vous proposer des pistes vous permettant de gérer au mieux ce passage délicat.

C'est donc pour cette raison que nous vous proposons l'exemple concret suivant.

Présentation du contexte :

- Une entreprise décide de modifier la période de référence des congés payés au 1^{er} janvier 2019 ;
 - Elle va donc devoir gérer 3 périodes de référence :
1. La période de référence que nous pourrions qualifier de « **d'ancienne** »: du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 ;
 2. Une période de référence que nous pourrions qualifier de « **transitoire** » du 1^{er} juin 2018 au 31 décembre 2018 ;
 3. Et la période de référence « **nouvelle** »: du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

- Le droit aux congés payés est supposé exprimé en jours ouvrables (droit complet= 30 jours de CP acquis).

Salarié 1

- Ce salarié est supposé avoir été embauché avant le 1^{er} juin 2017 (début de la période de référence dite « ancienne ») ;
- Il est supposé avoir soldé ses congés payés le 31 décembre 2018 (droit acquis au titre de la période 1^{er} juin 2017-31 mai 2018).

Chiffrage des CP pour la période 1^{er} juin-31 décembre 2018 : 30 jours ouvrables * 7 mois/12 mois= 17,50 jours arrondi à 18 jours.

contexte		Année 2018	Année 2019	Année 2020
Salarié embauché avant le 1 ^{er} juin 2017 et qui a soldé ses congés payés au 31 décembre 2018.	Droits acquis	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 : 30 jours ouvrables + • 1^{er} juin au 31 décembre 2018 : 18 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 : 30 jours ouvrables 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 : 30 jours ouvrables
	CP utilisés/à utiliser	CP utilisés sur l'année : 30 jours	CP à utiliser : <ul style="list-style-type: none"> • 18 jours ouvrables (acquisition période 1^{er} juin-31 décembre 2018) ; • xxx jours ouvrables (acquisition 1^{er} janvier-31 décembre 2019) 	CP à utiliser : <ul style="list-style-type: none"> 30 jours ouvrables (acquisition 1^{er} janvier-31 décembre 2019) moins les « xx » jours éventuellement utilisés en 2019.

À la lecture de ce tableau, il semble nécessaire que l'accord collectif règle de façon précise l'utilisation des jours de CP acquis en 2019 (certains accords collectifs prévoient notamment la prise des CP durant la période d'acquisition, de sorte que les CP acquis en 2019 soient également utilisés en 2019 et un « étalement » des droits acquis sur la période « transitoire » sur une période pouvant aller jusqu'à 4 ans parfois).

Salarié 2

- Ce salarié est supposé avoir été embauché avant le 1^{er} juin 2017 (début de la période de référence dite « ancienne ») ;
- Il est supposé ne pas avoir soldé ses congés payés le 31 décembre 2018 (droit acquis au titre de la période 1^{er} juin 2017-31 mai 2018), justifiant d'un solde de 10 jours.

contexte		Année 2018	Année 2019	Année 2020
Salarié embauché avant le 1 ^{er} juin 2017 et qui justifie d'un solde de ses congés payés au 31 décembre 2018 de 10 jours.	Droits acquis	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 : 30 jours ouvrables + • 1^{er} juin au 31 décembre 2018 : 18 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 : 30 jours ouvrables 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 : 30 jours ouvrables
	CP utilisés/à utiliser	CP utilisés sur l'année : 20 jours	CP à utiliser : 28 jours <ul style="list-style-type: none"> • 18 jours ouvrables (acquisition période 1^{er} juin-31 décembre 2018) ; • 10 jours ouvrables (acquisition 1^{er} juin 2017-31 mai 2018) 	CP à utiliser : <ul style="list-style-type: none"> 30 jours ouvrables (acquisition 1^{er} janvier-31 décembre 2019)

Salarié 3

- Ce salarié est embauché le 1^{er} juillet 2018

Chiffrage des CP pour la période 1^{er} juillet-31 décembre 2018 : 30 jours ouvrables * 6 mois/12 mois= 15 jours.

contexte		Année 2018	Année 2019	Année 2020
	Droits acquis	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 : néant + • 1^{er} juillet au 31 décembre 2018 : 15 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 : 30 jours ouvrables 	<ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 : 30 jours ouvrables
Salarié embauché le 1 ^{er} juillet 2018	CP utilisés/à utiliser	CP utilisés sur l'année : néant	CP à utiliser : 28 jours • 15 jours ouvrables (acquisition 1 ^{er} juillet 2018-31 décembre 2018) Éventuellement utilisation de « xx » jours acquis en 2019 (1 ^{er} janvier-31 décembre 2019)	CP à utiliser : 30 jours ouvrables (acquisition 1 ^{er} janvier-31 décembre 2019) Moins les « xx » jours éventuellement utilisés en 2019