



## Congés payés et prise de congés

-----  
Par jerem\_99

Bonjour,

Je suis en CDI à temps partiel chez footlocker depuis le 25 mai 2025 auparavant j'étais en CDD renouvelé chaque semaine depuis mars. Mon contrat (CDI) prévoit des avenants hebdomadaires pour préciser mes horaires.

Sur mon bulletin de salaire du mois de juin 2025, j'ai constaté une anomalie :

Dans la rubrique des congés payés, il est indiqué que je n'ai acquis que 0,40 jour de congé pour le mois.

Or, à ma connaissance, la règle légale prévoit que les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, quel que soit le temps de travail (temps plein ou partiel).

De plus ma supérieure m'affirme qu'aucun jour de congés ne peut être pris avant 1 an d'ancienneté

Je souhaiterais savoir si mon employeur peut appliquer une méthode particulière concernant la prise de congé ainsi qu'au calcul des congés payés.

-----  
Par Henriri

Hello !

C'est fort curieux cette pratique "d'avenants" hebdomadaires pour déterminer vos horaires... Normalement un simple planning devrait suffire (pas de délai minimum prévu par la réglementation, la jurisprudence demande un "délai raisonnable" de prévenance d'au moins une semaine). Si c'était de vrais "avenants" à votre contrat de travail en toute rigueur vous pouvez refuser de les signer...

La règle générale d'acquisition et prise de congés payés repose sur ceci :

- acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois, de début Juin année 1 à fin Mai année 2 (que le salarié soit à plein temps ou à temps partiel).
- les congés acquis peuvent être posés dès le début de Juin année 2, mais restent soumis à l'acceptation de l'employeur.

A+

-----  
Par kang74

Bonjour

Pourriez vous nous dire ce qu'il y a d'écrit exactement dans le contrat qui expliquerait ces avenants?

Avez vous eu des jours de congés, ponts depuis Mai?

Sinon, oui, l'employeur peut vouloir attendre que vous ayez une période de référence complète avant que vous puissiez poser vos CPs, dont lui seul décidera des dates qui gênent le moins l'activité de l'entreprise .

-----  
Par Valenchantee

@ Henriri,

Vous dites "- les congés acquis peuvent être posés dès le début de Juin année 2, mais restent soumis à l'acceptation de l'employeur."

C'est faux, les congés payés peuvent être posés dès qu'ils sont acquis. Si notre internaute a travaillé tout le mois d'août,

il peut poser ses congés dès le 1er septembre (avec l'accord de son employeur bien sûr).

-----  
Par Henriri

Vous avez raison Valenchantée.

-----  
Par Bazille

Bonjour,

Ce n'est que mon avis, mais c'est souvent ainsi.

Les fiches de payes sont faites en général avant la fin du mois en cours, pour établir le salaire, et son versement en temps et heures.

Donc le solde des congés payés sont en général ceux acquis à la fin du mois antérieurs. Donc en juin, vous avez le solde de mai. Juin sera régularisé en juillet ect.

Normalement sauf accord de branche spécial, ces jours sont acquis et utilisable après accord de l'employeur.

-----  
Par jerem\_99

Bonjour à tous,

Merci beaucoup pour vos réponses détaillées, je vais essayer de clarifier point par point :

Concernant les avenants hebdomadaires (Henriri & Kang74)

Effectivement, mon CDI mentionne que mes horaires sont définis chaque semaine par un avenant au contrat. Ce ne sont pas de simples plannings mais bien des avenants que je dois signer ce qui en fait mon planning. C'est pour ça que je trouvais cette pratique un peu particulière, car je pensais que le planning suffisait.

Extrait de mon contrat de travail (au besoin je peux vous en envoyer d'autres) :

"La répartition des horaires de travail prévue à la section "J" du Contrat pourra être modifiée par la Société dans les hypothèses suivantes:

(i) nécessité d'effectuer certaines tâches dans des délais courts, (ii) absence d'un salarié au moins, (iii) accroissement temporaire d'activité ou

(iv) réorganisation des horaires collectifs de travail. Dans l'une quelconque de ces hypothèses, la modification de la répartition donnera lieu au

préalable à la soumission d'un avenant écrit au Contrat, dans le respect des règles légales et conventionnelles."

Mes avenants sont toujours de 34h à la limite du légale.

Concernant mes congés payés (Henriri, Valenchantee & Bazille)

Je comprends mieux grâce à vos explications que je devrais acquérir 2,5 jours ouvrables par mois, même à temps partiel.

Comme je m'en doutais

Pour la prise des congés : d'après ce que vous dites, je peux en poser dès qu'ils sont acquis, avec l'accord de mon employeur. Or, ma responsable m'avait indiqué qu'il fallait attendre 1 an d'ancienneté ? ce qui semble être faux. Elle persiste avec cette explication

Sur mon bulletin de juin, je n'ai vu que 0,40 jour acquis, ce qui reste bizarre. Peut-être que comme l'explique Bazille, il y a un décalage de paie (juin affichant seulement le solde arrêté à fin mai). J'attends donc de voir si ça se régularise sur les bulletins suivants. Je n'ai d'ailleurs toujours pas reçu mes bulletins de juillet et août que je reçois par courrier, souvent j'ai plusieurs bulletins pour le même mois sans trop comprendre pourquoi

Réponse à Kang74 sur les congés ou ponts depuis mai

Non, je n'ai pas eu de jours de congés ni de ponts depuis mon CDI du 25 mai.

Est-ce que ma situation nécessiterait un soutien juridique ? Si c'est le cas, je ne sais pas par où commencer

-----  
Par Valenchantee

"Or, ma responsable m'avait indiqué qu'il fallait attendre 1 an d'ancienneté ? ce qui semble être faux. Elle persiste avec cette explication"

Dites lui que la loi a changé depuis 8 août 2016 : "L'article L. 3141-12 prévoit que les congés payés peuvent être pris dès l'embauche?."

Il est temps qu'elle se mette à jour, votre responsable.

-----  
Par kang74

Valenchentée ... L'employeur n'est tout simplement pas d'accord avec le fait de ne pas attendre la fin de la période de référence pour que son employé les pose .

Elle est "à jour" : elle sait que si le droit lui permet de proposer à l'employé de poser des congés par anticipation, c'est toujours elle , qui décide de l'ordre des départs de congé .

Elle n'est donc pas d'accord avec le fait que les congés soient posés par anticipation : elle en a le droit et l'employé ne peut rien lui imposer à ce sujet ( ni la loi)

Et ce qu'elle souhaite, c'est que son employé ait 30 jours à poser à partir de Mai 2026 et pas avant .

Avez vous demandé à quoi correspond ces 0.40 à votre employeur ?

Vous êtes à temps partiel ? Sur combien d'heures ?

-----  
Par Valenchantee

@ Kang

"L'employeur n'est tout simplement pas d'accord avec le fait de ne pas attendre la fin de la période de référence pour que son employé les pose"

J'ai franchement un doute : elle ne lui a pas simplement refusé ses dates de congés, elle lui a dit qu'il fallait un an d'ancienneté...

Je suggère à notre internaute de vérifier le sens des propos de sa responsable...

-----  
Par jerem\_99

Bonjour,

Effectivement, elle insiste sur le fait qu'aucun congé ne peut être pris avant 1 an d'ancienneté

Concernant, je réprécise ce qu'il y écrit dans mes messages plus haut. Je suis en CDI temps partiel et je signe des avenants toutes les semaines pour, au final, faire 34h par semaine

Je vais essayer de me renseigner concernant mon solde de congés

Dans l'hypothèse où mon solde de congés contient des jours, je doute du fait qu'elles puissent me faire un refus systématique

Je veux simplement éclaircir ma situation sur mes gains de congés et cette fameuse règle qu'elle me répète

Pourrais-je demander à un représentant syndical ou autre ?

-----  
Par kang74

Bien évidemment qu'elle peut vous refuser ce qui n'est qu'une proposition de votre part puisque, in fine, c'est bien uniquement l'employeur qui décide de l'ordre des départs en congé .

Donc oui, elle est en droit d'IMPOSER que vos congés soient pris uniquement à la fin de la période de référence ( et c'est assez commun que ce soit le cas dans les entreprises)

Concrètement les congés pris par anticipation ( avant la fin de la période de référence) sont pris uniquement quand cela arrange l'employeur .

Je vous demande le nombre d'heure prévu au contrat initial.

Il n'est pas illégal de faire des avenants pour modifier les horaires , dans une certaine limite de durée/et d'heures complémentaires au contrat de base si vous êtes à temps partiel

-----  
Par kang74

Sinon, laissez tomber pour les 0.40, je sais ce que c'est .

Vous avez commencer le 25 Mai, donc 0.40 correspond au nombre de congés acquis au 1 er Juin à poser avant Mai 2026.

Les congés en cours d'acquisition , acquis au 1er Juin 2026 pour les poser ,n'apparaissent pas forcément sur votre fiche de paie .

Il n'y a peut être que le compteur des congés acquis ( N-1) et pas ceux en cours d'acquisition ( N)

Je rappelle que la mention du nombre de jours de CP N ou N-1 n'est PAS une mention obligatoire de la fiche de paie .

-----  
Par Valenchantee

@ Kang,  
Je ne suis pas d'accord avec votre interprétation.

Tout d'abord, les congés payés "anticipés" sont des congés pris avant leur acquisition.

Les congés posés au fur et à mesure de leur acquisition ne sont pas des congés "anticipés", ce sont des congés "pris en cours d'acquisition".

Et si, effectivement, l'employeur a le droit de refuser des congés payés, il doit apporter une justification.

En décidant que les CP doivent être acquis pendant une période de référence d'un an avant de pouvoir les poser, la responsable ne respecte pas l'article d'ordre public L3141-12 du Code du Travail : "Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice 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 prévues à la présente section."

-----  
Par kang74

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice 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 prévues à la présente section."

Ce qui est en gras est , pourtant, TOUT ce que je précise .

Et non, les congés pris par anticipation, correspondent au congé en cours d'acquisition pris avant la fin de la période d'acquisition .

Vous induisez cette personne en erreur ce pourquoi je l'invite à éviter de se mettre dans l'embarras ( on sait jamais, certaines personnes ont besoin de travail ...) en appelant l'inspection du travail .  
Qui lui expliquera tout cela ( dont ce que veut dire ce qui est en gras)

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12803]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12803  
[/url]

-----  
Par Valenchantee

Non, je n'induis personne en erreur Kang, au contraire de vous.

J'ai voulu appeler l'Inspection du travail mais les services étaient fermés, je le ferai donc la semaine prochaine pour vérifier mais je suis tombée sur de nombreux sites qui disent comme moi que le motif de refus de l'employeur ne peut pas être l'anticipation.

Alors, oui, ces congés en cours d'acquisition peuvent être appelés "congés anticipés" mais je trouve que ça induit une confusion avec les congés que l'on peut prendre avant l'acquisition. D'ailleurs, selon les sites, on parle des uns ou des

autres indifféremment, d'où certains malentendus.

"L'employeur ne peut pas refuser une demande de congés par anticipation au motif de l'anticipation."

<https://myrhline.com/type-article/conges-par-anticipation/>

"Le refus doit s'appuyer sur un motif objectif tenant à l'intérêt de l'entreprise, tel que :

La continuité du service à assurer (Cass. soc., 27 mars 2001, n°99-42.053).

Une période d'activité accrue, par exemple lors des soldes, fêtes de fin d'année ou pics de production.

Des circonstances exceptionnelles, comme un événement imprévisible affectant l'activité."

<https://www.defendstesdroits.fr/blog-posts/droits-du-salarie-que-faire-si-lemployeur-refuse-vos-conges>

-----  
Par Bazille

Bonjour,

Voilà un extrait sur [economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr), ce qui va dans le même sens de Kang74

« Quelle est la période de référence pour le calcul des droits ?

La période de référence est, sauf accord d'entreprise ou de branche :

du 1er juin au 31 mai de l'année suivante,

ou du 1er avril au 31 mars dans certains secteurs, notamment le BTP avec les caisses de congés payés (articles D3141-9 à D3141-11 du code du travail).

Quand les congés peuvent-ils être pris ?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, mais sous réserve des règles applicables dans l'entreprise.

Dans tous les cas, les congés sont pris dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année (article L3141-13).

L'ordre des départs est fixé par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles), «

-----  
Par kang74

Il est certain qu'en déformant mes propos ou ceux d'intervenants c'est plus simple d'avoir raison .

Ce qui est en gras explique que pour l'organisation de son activité , que généralement chaque employeur anticipe, il y a des modalités pour prendre les congés qui s'imposent dans l'entreprise à tous les employés

Et que l'ordre des départs en congés, décidé par l'employeur priorise donc certaines demandes .

Article L3141-16

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant 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 pacte civil de solidarité, 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 ;

2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Enfin , quand on en est à devoir faire ce genre d'avenant, c'est qu'on a des raisons légitimes de ne pas pouvoir à mon avis accorder des congés en dehors de la période de référence ou on est obligé de les faire poser .

nécessité d'effectuer certaines tâches dans des délais courts, (ii) absence d'un salarié au moins, (iii) accroissement temporaire d'activité ou (iv) réorganisation des horaires collectifs de travail.

-----  
Par Valenchantee

@ Kang,  
si cela "Il est certain qu'en déformant mes propos ou ceux d l'intervenant c'est plus simple d'avoir raison" s'adresse à moi, je ne vois pas en quoi je déforme vos propos puisque je ne les reprends pas, ni ne les cite.

Pour le reste, si cela s'adressait toujours à moi, je ne vois pas le rapport avec ce que je dis.

@ Bazille,  
ce que vous expliquez n'empêche en rien ce que j'affirme...

En résumé, peu importe puisque de toute façon j'appellerai comme je l'ai dit l'inspection du travail lundi et croyez bien que si je le fais, c'est uniquement par acquis de conscience.

-----  
Par jerem\_99

Pour répondre à @kang74

Contrat CDI temps partiels 28h depuis le 25 mai 2025

Les congés acquis pendant la période de référence peuvent-ils être posés pendant la période de référence ?  
Si non alors je suis potentiellement réellement obligé d'attendre l'année prochaine (la prochaine période de référence)?

Les échanges avec ma responsable se font à l'oral, je lui pose simplement des questions, aucune réelle demande n'a été faite.

Je m'interroge juste sur son discours

J'ai tout de même une vie en dehors du travail qui nécessiterait une prise de congés en octobre et en janvier prochain

J'attends tout de même de recevoir mes fiches de paie afin de voir mes jours acquis

Merci pour vos retours encore

-----  
Par Valenchantee

@ Jérem,  
Il est évident que vous pouvez prendre vos congés pendant la période d'acquisition (donc dans la 1ère année qui suit votre embauche et même après).

Lundi, je vous transmettrai la réponse de l'Inspection du Travail à ce sujet mais vous pouvez aussi les appeler pour avoir la réponse en direct : 0 806 000 126

Les paroles d'une responsable RH ne sont pas "paroles d'évangile" et j'en parle d'expérience.

-----  
Par jerem\_99

Bonjour Val

Merci pour votre aide en tout cas

Pour ce qui serait d'un potentiel refus de sa part, elle pourrait simplement appuyer sur le fait que ce sont les soldes, la rentrée des classes, Halloween, etc etc

Je travaille chez Footlocker, les ventes sont souvent soumises aux événements tout au long de l'année

-----  
Par Valenchantee

@ Kang,

Je vois que vous participez à un autre forum. Je vous cite la fiche de ce forum sur les congés anticipés : "La prise d'un congé anticipé nécessite l'accord préalable de l'employeur, comme pour toute prise de congés payés. Le salarié l'informe donc des dates qu'il souhaite prendre, l'employeur pouvant les accepter ou les refuser, le simple fait qu'il s'agisse d'un congé par anticipation ne pouvant toutefois constituer un motif de refus."

Donc cette responsable RH a tort quand elle dit que Jerem ne peut pas prendre ses congés par anticipation et qu'il ne pourra les prendre qu'après la période d'acquisition (donc sur la période de référence suivante).

Bref, bon week-end et à lundi !

-----  
Par jerem\_99

Il s'agit de ma manageuse, pour être très précis, c'est elle qui en général valide les vacances ainsi que la directrice du magasin

Je tiens à préciser que je souhaite prendre des vacances avec des congés acquis. Je l'ai précisé pendant nos échanges oraux

J'ai lu sur

<https://www.juritravail.com/Actualite/conges-payes-pouvez-vous-les-prendre-des-l-embauche/ld/14532#:~:text=Un%20salari%C3%A9%20nouvellement%20embauch%C3%A9%20peut,de%20prise%20de%20cong%C3%A9s%20anticip%C3%A9s.>

Un salarié nouvellement embauché peut demander à son employeur de poser les jours de congés qu'il a acquis sans attendre la nouvelle période de référence.

Cela n'empêche pas un refus, bien entendu, mais me dire que je ne peux pas en poser est faux ?

Il faut simplement que ce refus soit justifié ?

Bon week-ends !!

-----  
Par Valenchantee

@ Jerem,

Peut-être mais elle ne peut pas s'appuyer sur le fait que les "congés se prennent sur la période de référence après un an".

Et s'il y a des périodes de congés définies par une convention dans l'entreprise, vous devez en être informé.

-----  
Par jerem\_99

D'accord merci Val

Convention: Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs

-----  
Par Valenchantee

Bonjour,

Bon, j'ai envoyé 2 mails à 2 départements différents parce que le standard du n° indiqué ne répond pas au bout de 10 mn d'attente. Paraît-il qu'il y a "beaucoup, beaucoup d'appels" ! tu m'étonnes...

-----  
Par jerem\_99

Bonjour Val,

Merci beaucoup je reste à l'écoute

Merci pour votre aide !

-----  
Par Valenchantee

Bonjour Jerem,

Votre convention ne dit rien de particulier. Vous avez droit, bien sûr, à 2.5 jours ouvrables par mois et : "La période de congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année."

Nulle part, il n'est indiqué qu'il faut un an d'ancienneté pour poser ses congés.

J'ai consulté aussi les annexes, rien ne concerne les congés.

-----  
Par Valenchantee

Bonjour tout le monde,

Alors, j'ai eu 1 réponse et j'avoue : j'avais tort, et Kang avait raison.

Voici la réponse : "Le salarié a le droit de prendre par anticipation des congés payés déjà acquis. Les congés déjà acquis peuvent être pris avant l'ouverture de la période normale de prise des congés fixée par le code du travail à savoir la période du 1er mai au 31 octobre.

C. trav., art. L. 3141-12

mais avec l'accord de l'employeur

Un salarié commence à travailler le 2 mai 2025. Au 1er août 2025, il a acquis 7,5 jours de congés (arrondis à 8) qu'il peut prendre à cette date en accord avec son employeur. Il a donc anticipé la prise d'une partie de ses congés payés (5 jours) car les congés acquis pendant la nouvelle période de référence allant du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 ne peuvent être pris normalement qu'à compter du 1er mai 2026. Au 1er août 2025, si son employeur refuse la prise des congés par anticipation, le salarié ne peut prendre que 2,5 jours de congés (arrondis à 3) correspondant aux congés acquis sur le mois de mai 2025."

Mais puisque votre convention ne modifie pas la loi, la loi est applicable et donc vous êtes censé pouvoir prendre vos congés en cours d'acquisition, sauf s'il existe un accord propre à votre boîte, qui est passé en CSE.

Donc vous avez le droit de prendre vos congés avant le 31 octobre sauf si accord au niveau de l'entreprise, auquel cas, il faut exiger d'y avoir accès.

-----  
Par kang74

Je suis en CDI à temps partiel chez footlocker depuis le 25 mai 2025

il est indiqué que je n'ai acquis que 0,40 jour de congé

Pas 2.5 donc .

0.40 correspondrait aux congés acquis sur la période de référence en ayant commencé le 25 Mai 2025 ( Bizarre c'est un Dimanche ?)