

## Vacances Annuelles des travailleurs salariés Comparaison des systèmes en vigueur dans l'Union Européenne

date : 28/10/2011

	Nombre minimum légal de jours de congés annuels payés pour un an complet de travail <i>(Nombre de jours de congés annuels en Régime 5 jours/semaine)</i>	Jours complémentaires éventuels de vacances avec motifs	Qui assure le paiement de ses jours de congé
<b>Allemagne</b> 	20 jours	Oui si accord entre les parties + souvent l'âge et/ou le temps d'occupation chez le même employeur	L'employeur.
<b>Autriche</b> 	30 jours	Entre 2 et 6 jours suivant motif(s) précis	L'employeur.
<b>Belgique</b> 	20 jours (1)	Oui si accord entre les parties (1)	Pour les travailleurs manuels, caisse de congés payés. Pour les autres, l'employeur privé ou public.
<b>Bulgarie</b> 	20 jours	5 à 6 jours ou + suivant motif(s) précis	L'employeur.
<b>Chypre</b> 	20 jours (2)	Oui si accord entre les parties	L'employeur ou fonds pour les congés.
<b>Danemark</b> 	25 jours (3)	5 jours si accord entre les parties (2)	Bon pour congés ou Caisse publique des congés payés
<b>Espagne</b> 	30 jours calendrier	Oui si accord entre les parties	L'employeur.
<b>Estonie</b> 	28 jours pour les employés (4)	Oui	L'employeur.
<b>Finlande</b> 	30 jours ou 36 jours pour les fonctionnaires nationaux après 15 ans de service (5)	6 jours pour les fonctionnaires nationaux après 15 ans de service	L'employeur.
<b>France</b> 	25 jours	Certains salariés de – 21 ans au 30 avril de l'année précédente + congés d'ancienneté prévus dans des C.C.T.	L'employeur. Il existe aussi un système de chèques de vacances dans certains secteurs.
<b>Grèce</b> 	20 jours	5 à 6 jours + cas spéciaux 15 jours	L'employeur.
<b>Hongrie</b> 	20 jours (6)	Oui (3)	L'employeur.
<b>Irlande</b> 	20 jours	Oui si accord entre les parties	L'employeur.
<b>Italie</b> 	20 jours ou 30 jours pour mineurs et apprentis mineurs (7)	Oui dans des contrats collectifs (4)	L'employeur.
<b>Lettonie</b> 	28 jours calendrier	Oui si accord entre les parties + 3 jours au minimum pour métiers spécifiques + 3 jours max pour enfants mineurs svt le nombre < 16 ans et/ou l'handicap < 18 ans	L'employeur.
<b>Lituanie</b> 	28 jours calendrier ou 35 jours calendrier pour -18 ans, pour ménage monoparental avec enfant à charge de – 14 ans ou enfant handicapé de – 18 ans, pour des handicapés et d'autres personnes définies par la loi.	Oui jusqu'à 5 jours pour conditions de travail exceptionnelles (travail dangereux et insalubre), 3 jours à partir de 10 ans de travail et puis 1 jour par 5 ans chez le même employeur ; 2 jours travail itinérant ; fonctionnaires maximum 3 jours supplémentaires par 5 ans de service avec maximum 14 jours ; selon conventions collectives.	L'employeur.
<b>Luxembourg</b> 	25 jours	Oui dans des conventions collectives	L'employeur.
<b>Malte</b> 	192 heures (8)	Oui si accord entre les parties	L'employeur.
<b>Pays-Bas</b> 	20 jours	Oui si accord entre les parties	L'employeur.
<b>Pologne</b> 	20 ou 26 jours	2 jours si enfant de – 14 ans	L'employeur.
<b>Portugal</b> 	22 jours ouvrables	Entre 1 et 3 jours svt motif(s) précis	L'employeur
<b>Roumanie</b> 	21 jours	3 jours minimum si handicapé, entre 16 à 18 ans ou qui ont des conditions de travail difficiles ou dangereuses	L'employeur.
<b>Royaume-Uni</b> 	28 jours	Oui si accord entre les parties	L'employeur.
<b>Slovaquie</b> 	20 jours	Oui si accord entre les parties + pr métiers spécifiques + 1 semaine après 15 ans de service	L'employeur.
<b>Slovénie</b> 	20 jours (9)	3 jours si handicapé, enfant handicapé mentalement ou physiquement, 60% minimum handicap physique, 1 jour pour chaque enfant de – de 15 ans (5)	L'employeur.
<b>Tchèque</b> 	20 jours	Suivant 5 jours ou + pr métiers spécifiques	L'employeur.

- (1) Jours supplémentaires variables pour les fonctionnaires fédéraux, communautaires, régionaux, provinciaux, communaux  
 (2) Quelques dérogations  
 (3) Pris entre le 1er mai et le 30 avril  
 (4) 35 pour fonctionnaires, mineurs jusqu'à 56 pour instituteurs et professeurs  
 (5) Année est du 1er avril au 31 mars  
 (6) Minimum avec des augmentations suivant l'âge ou la profession  
 (7) Durée minimum peut être prévue par les contrats collectifs comme pour les marins et les dirigeants  
 (8) Quelques exceptions  
 (9) Identique temps plein ou temps partiel

- (1) Les parties sont le(s) travailleur(s) et l'(es) employeur(s) privés ou publics au niveau de l'entreprise, d'un secteur, d'une commune, d'une province, d'une région ou d'un pays.  
 (2) Pris entre le 1er mai et le 30 avril  
 (3) Très variable, fonction de l'âge, de la profession ou de tout autre motif admissible  
 (4) Nationaux, territoriaux ou d'entreprises  
 (5) Congé de maternité 1 an payé par l'Etat

## Vacances Annuelles des travailleurs salariés Comparaison des systèmes en vigueur dans l'Union Européenne

date : 28/10/2011

	Une allocation complémentaire est-elle versée ? Si oui, par qui ? Qui assure le financement ?	Peut-on prendre ses congés payés tout au long de l'année ou y-a-t-il des périodes déterminées ?	En cas de première occupation professionnelle salariée ou en cas de travail salarié faisant suite à une longue période d'inactivité, sous quelles conditions peut-on bénéficier de congés payés ?
<b>Allemagne</b> 	Oui. L'employeur si prévue dans une convention collective de travail ou si accord entre employeur et travailleur.	Oui avec accord des parties sauf contraintes professionnelles ou sectorielles avec report au premier trimestre de l'année suivante.	Oui après six mois de travail.
<b>Autriche</b> 	Oui par l'employeur. Financement par l'Office pour emploi qui paye une allocation.	Maximum 12 jours de vacances peuvent être imposés par l'employeur	6 premiers mois proportionnel.
<b>Belgique</b> 	Oui. Un pécule supplémentaire au salaire est financé par les employeurs, si accord entre l'employeur et le travailleur. (1)	Oui avec accord employeur-travailleur par entreprise ou par secteur ou suivant la philosophie de l'entreprise publique ou privée. A noter 1 semaine obligatoire continue pour les fonctionnaires fédéraux.	Au prorata de son occupation. A noter pour les fonctionnaires fédéraux, droit immédiat à un nombre de jours précis.
<b>Bulgarie</b> 	Pas d'application.	La moitié au minimum pendant l'année calendrier mais pas plus de 6 mois après. Deux exceptions légales définies dans le code du travail sont prévues.	Première occupation : salarié : après 8 mois de stage professionnel, employé : pas d'application de cette règle.
<b>Chypre</b> 	Pas d'application.	9 jours consécutifs. Possibilité d'accumuler sur deux ans si accord employé et employeur.	Au prorata de son occupation.
<b>Danemark</b> 	Oui si accord entre employeur et travailleur	15 jours entre le 1er mai et le 30 septembre sauf dérogation employeur-travailleur.	Pas droit.
<b>Espagne</b> 	Inexistant	Oui avec accord employeur-travailleur.	Au prorata de son occupation.
<b>Estonie</b> 	Oui si prévu dans une convention collective de travail ou accord entre employeur et travailleur	Oui avec accord des parties sauf contraintes professionnelles ou sectorielles.	2 jours de congé par mois si accord entre les parties.
<b>Finlande</b> 	Oui si prévu par une convention collective de travail	A distinguer congé d'été – 2 mai au 30 septembre – et congé d'hiver. 12 jours pendant le congé d'été. Pour le surplus accord entre l'employeur et le travailleur ou convention collective.	2 ou 2,5 jours de travail par mois entier. Pas de provision spéciale prévue par la réglementation.
<b>France</b> 	Oui à certaines catégories de travailleurs ou prévu dans une convention collective de travail.	Fixation par les conventions collectives de travail. Minimum 2 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre. A défaut d'une convention et pour le surplus, l'employeur avec des modalités précises.	Après un minimum de 10 jours de travail effectif chez le même employeur.
<b>Grèce</b> 	Oui. L'employeur	Oui.	Au prorata de son occupation.
<b>Hongrie</b> 	Oui si accord entre l'employeur et le travailleur	Oui avec modalités entre l'employeur et le travailleur et suivant la profession.	Pas pendant les trois premiers mois.
<b>Irlande</b> 	Pas applicable	Oui avec accord employeur-travailleur par entreprise ou par secteur.	Au prorata de son occupation.
<b>Italie</b> 	Oui si accord entre l'employeur et le travailleur	Deux semaines consécutives en cas de rappel du travailleur dans le courant de l'année de maturation.	Au prorata de son occupation.
<b>Lettonie</b> 	Oui. L'employeur en cas de travail supplémentaire.	Oui avec accord des parties sauf contraintes professionnelles ou sectorielles.	Pas avant 6 mois avec modalités particulières suivant la cause de l'inactivité.
<b>Lituanie</b> 	Pas prévue par la loi.	Après 6 mois de travail chez le même employeur, congé au choix ou selon des conventions collectives.	Selon les secteurs d'activité.
<b>Luxembourg</b> 	Oui si prévu par une convention collective de travail	Oui avec des limitations dans certains secteurs – Horeca et Construction.	Oui après trois mois de travail.
<b>Malte</b> 	Inexistant	Oui avec accord employeur-travailleur avec un minimum absolu en heures de 4 jours de vacances	Au prorata de son occupation.
<b>Pays-Bas</b> 	Oui. L'employeur (2)	Oui avec accord employeur-travailleur avec des limitations suite conventions collectives ou difficultés de gestion.	Droit dans un nombre de situations particulières.
<b>Pologne</b> 	Rare. Fonds de prestations sociales	Oui avec des limitations dans certains secteurs.	Pas avant 6 mois si première occupation.
<b>Portugal</b> 	Oui, en fonction du mode spécifique dans l'exécution du travail	Oui avec accord employeur-travailleur. Si pas d'accord, des limitations existent pour l'employeur suivant la date dans l'année, la nature de l'activité de l'entreprise ainsi que la qualité du travail avec incitation(s) pour dégager un accord entre les parties.	Pas avant 6 mois si première occupation sauf contrat de travail inférieur à 6 mois. 2 jours ouvrables par mois complet. Règles spécifiques si l'année civile se termine avant la fin des 6 mois.
<b>Roumanie</b> 	Possible donc accord entre l'employeur et le travailleur.	Oui avec des limitations dans certains secteurs.	Au prorata de son occupation.
<b>Royaume-Uni</b> 	Pas applicable	Oui avec des limitations dans certains secteurs.	Au prorata de son occupation.
<b>Slovaquie</b> 	Rare. L'employeur.	Oui. Accord entre l'employeur et le travailleur.	Au prorata de son occupation après un minimum de 60 jours de travail sur une année calendrier.
<b>Slovénie</b> 	Oui si accord entre l'employeur et le travailleur	Deux semaines l'année en cours et la partie restante avant le 30 juin de l'année suivante. Il y a aussi des cas particuliers strictement définis mais avec la limite de ne pas influencer gravement le processus de travail.	Au prorata de son occupation avec quelques exceptions strictement déterminées par la loi.
<b>Tchèque</b> 	Non. Contribution éventuelle de l'employeur aux frais de vacances	L'employeur peut fixer la période mais obligatoire 2 semaines ininterrompues et 4 semaines sur l'année	Oui après 60 jours de travail.

(1) Pécule supplémentaire pour les jeunes travailleurs avec des conditions précises d'âge maximum, de taux d'occupation, ...

(2) Règles particulières pour travailleurs de 65 ans et +

## Vacances Annuelles des travailleurs salariés Comparaison des systèmes en vigueur dans l'Union Européenne

date : 28/10/2011

	Existe-t-il des différences selon le statut des travailleurs concernés ?	Nombre de jours fériés légaux
<b>Allemagne</b> 	Non.	1 (1)
<b>Autriche</b> 	Non.	13
<b>Belgique</b> 	Oui entre les ouvriers, les employés et les fonctionnaires.	10 (2)
<b>Bulgarie</b> 	Oui.	14 (3)
<b>Chypre</b> 	Non.	Pas de législation spécifique.
<b>Danemark</b> 	Non.	9
<b>Espagne</b> 	Non.	14
<b>Estonie</b> 	Oui si une loi le prévoit.	12
<b>Finlande</b> 	Pas de distinction spécifique entre cols blancs et cols bleus.	12 (4)
<b>France</b> 	Non.	11 (5)
<b>Grèce</b> 	Non.	4 (6)
<b>Hongrie</b> 	Oui avec certains secteurs : diplomates, militaires, juges, ...	10 (7)
<b>Irlande</b> 	Non.	9
<b>Italie</b> 	Parfois comme pour les travailleurs de confession hébraïque.	11 (8)
<b>Lettonie</b> 	Non.	15
<b>Lituanie</b> 	Oui dans certains secteurs d'activité.	15 jours calendrier.
<b>Luxembourg</b> 	Oui entre le secteur public et le secteur privé.	10
<b>Malte</b> 	Non.	14
<b>Pays-Bas</b> 	Non avec quelques exceptions.	9 + 1 tous les 5 ans.
<b>Pologne</b> 	Oui avec certains secteurs : diplomates, militaires, juges, ...	10
<b>Portugal</b> 	Oui entre le secteur public et le secteur privé.	13 + 2 facultatifs.
<b>Roumanie</b> 	Non.	11 (9)
<b>Royaume-Uni</b> 	Non.	8, 9 ou 10 (10) +1 en 2012
<b>Slovaquie</b> 	Non.	15 (11)
<b>Slovénie</b> 	Non sauf pour certains travailleurs dans des situations précises qui ont droit à s'absenter.	9 ou 10 (12)
<b>Tchèque</b> 	Non.	8

(1) 9 à 14 suivant les états fédérés.

(2) Un jour supplémentaire à date fixe dans une partie du pays, fonction de la région ou de la communauté pour un employeur public (fête de l'entité fédérée ou communautaire).

(3) Ou plus une année par décision du Conseil des Ministres

(4) Jours tombant à date fixe ou à date variable. Distinguer aussi les jours de travail qui sont les jours de la semaine – le dimanche et quelques autres jours strictement délimités.

(5) 0 à 3 jours fériés comptables suivant les secteurs.

(6) Jours supplémentaires pour certains secteurs ou tous les secteurs

(7) Jours supplémentaires pour certains secteurs

(8) Un jour supplémentaire qui est la journée du Saint Patron. Pour les travailleurs de confession hébraïque, pendant les festivités hébraïques avec des conditions précises vis-à-vis de leur entreprise.

(9) Les adeptes des cultes non-chrétiens sont autorisés à revendiquer des jours extra légaux

(10) 8 en Angleterre et Pays de Galles, 9 Ecosse, 10 Irlande du Nord

(11) Les « ponts » comme en Belgique et en France sont inconnus dans la législation slovaque.

(12) Voir si jour férié habituel tombe un dimanche ou un jour ouvrable