

Jour férié pendant les congés

Si un jour férié tombe un samedi (jour normalement non travaillé), les salariés bénéficient-ils d'un jour de congé supplémentaire (en compensation) ?

Si un salarié pose des congés payés pour une semaine civile entière qui inclut un samedi férié :

- Dans le cadre d'un décompte en jours ouvrables : Il ne sera décompté que 5 jours ouvrables de congés pris. Le décompte en jours ouvrables conduit donc à permettre aux salariés de prolonger d'une journée leur congé lorsque le samedi est férié.
- Dans le cadre d'un décompte en jours ouvrés :
 - soit le décompte est une simple transposition des dispositions du code du travail (25 jours ouvrés) : dans ce cas, il y a lieu d'octroyer une journée de congés supplémentaires ;
 - soit l'entreprise accorde un nombre de jours de congés plus important que ce qui est accordé en appliquant le code du travail (25 jours légaux + 5 jours supplémentaires par exemple) : dans ce cas, il n'y a pas lieu d'octroyer de jours de congés supplémentaire.

Etant donné que cette année plusieurs jours fériés tombent un samedi, il faudra bien veiller à ce que le nombre de jours ouvrés supplémentaires permette bien de compenser la totalité des jours fériés permettant la prolongation des congés payés. L'octroi d'une journée supplémentaire de congé ne concerne, bien entendu, que les salariés dont la période de congés payés inclu un samedi férié.

1/ Modalités de décompte des congés payés (ouvrable/ouvré)

En France, le Code du travail dispose que les salariés ont droit à 30 jours ouvrables de congés payés par an (soit 5 semaines). Les entreprises peuvent opter pour un décompte en jours ouvrés dès lors que ce mode de décompte ne s'avère pas moins favorable pour les salariés que les dispositions du Code du travail. Dans le cadre d'un décompte en jours ouvrés, les salariés acquièrent 25 jours ouvrés de congés payés par an (soit 5 semaines).

2/ Incidence d'un jour férié tombant un samedi

Décompte en jours ouvrables

Lorsqu'on décompte en jours ouvrables, une semaine équivaut à 6 jours de congés payés, le samedi étant considéré comme un jour ouvrable. Lorsque le samedi est un jour férié, au lieu de décompter 6 jours ouvrables, on va seulement décompter 5 jours ouvrables, les jours fériés n'étant pas des jours ouvrables.

En quelque sorte, le décompte en jours ouvrables conduit à permettre aux salariés de prolonger d'une journée leur congé lorsque le samedi est férié.

Décompte en jours ouvrés

Lorsqu'on décompte en jours ouvrés, une semaine équivaut à 5 jours de congés payés (dans la majorité des entreprises). Le samedi, jour où l'entreprise est fermée, n'est pas décompté.

Toutefois, afin que le décompte en jours ouvrés ne soit pas moins favorable que le Code du travail, lorsque le samedi est un jour férié, il est quand même accordé aux salariés un jour de congés payés supplémentaire. En effet, l'incidence du jour férié inclus dans les congés ne doit pas conduire à réduire la durée totale des congés.

Toutefois, cette logique ne vaut que lorsque le calcul en jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables.

Dès lors que ce qui est appliqué dans l'entreprise est plus favorable que les dispositions du Code du travail, et que l'entreprise octroie plus de congés payés que ce que prévoit le Code du travail (30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés), le jour de récupération n'a pas à être donné.

Ainsi, si dans votre entreprise, les salariés ont droit à 25 jours ouvrés légaux + 5 jours ouvrés supplémentaires, il n'y a pas lieu d'octroyer un jour de congé supplémentaire en raison du caractère férié du samedi 15 août 2009.

Fondements juridiques

En principe, le calcul des congés payés doit être effectué à partir des jours ouvrables. Le calcul en jours ouvrés doit garantir au salarié des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi.

Cass. soc. 8 juillet 1992 n° 90-42.747 (n° 2804 D), Coudert c/ Sté Locler Socap ; Cass. soc. 21 mai 2008 n° 06-45.600 (n° 947 FS-D), Sté Ugine et Alz France c/ Alexandrowicz.

Le décompte des congés peut être déterminé à partir des jours ouvrés s'il garantit aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi, le décompte des jours de congés pris par le salarié s'effectuant globalement sur l'ensemble de la durée du congé acquis au titre de la période de référence et non selon les différentes périodes fractionnées du congé.

La cour d'appel a pu décider que le salarié qui réclamait un jour ouvré de congé supplémentaire du fait d'un jour férié tombant un samedi avait été rempli de ses droits, dès lors qu'il avait bénéficié de 26 jours ouvrés de congés correspondant à 31 jours ouvrables.

Cass. soc. 30 octobre 1997 n° 95-41.947 (n° 4048 D), Lesserteur c/ SA Ascométal ; Cass. soc. 30 octobre 1997 n° 95-41.948 (n° 4049 D), Folb c/ SNC Safe.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation se prononce expressément sur les modalités de la comparaison entre le calcul de la durée des congés en jours ouvrables et en jours ouvrés. Elle valide en effet la position de la cour d'appel de Metz, indiquant que la comparaison doit s'effectuer sur la totalité de la durée du congé et non à chaque prise de congés.

Dans cette affaire, l'application de ce principe aboutit à la solution désormais classique selon laquelle, en cas de décompte des congés en jours ouvrés, le fait qu'un jour férié tombe un samedi non travaillé ne donne lieu à un congé supplémentaire que si le droit à congé exprimé en jours ouvrés n'est que la simple transposition du calcul en jours ouvrables, et non lorsque, comme en l'espèce, les salariés ont un droit à congés conventionnel supérieur au droit légal.

CGT CNM