

Dernière mise à jour le 19 juillet 2020

Le régime des congés payés en 2016 : jours ouvrables ou jours ouvrés ?

Nous poursuivons notre série d'articles consacrés aux congés payés et abordons plus particulièrement la détermination du droit aux congés payés selon la méthode des jours ouvrables (seule méthode légalement prévue) ...

Sommaire

- Le droit maximum
- Le décompte des jours de congés payés utilisés
- Une conversion qui ne doit pas être défavorable au salarié

Nous poursuivons notre série d'articles consacrés aux congés payés et abordons plus particulièrement la détermination du droit aux congés payés selon la méthode des jours ouvrables (seule méthode légalement prévue) et sa possible conversion en jours ouvrés.

Le droit maximum

Comme nous vous l'indiquons en préambule, seule la méthode jours ouvrables est légalement indiquée dans le code du travail, au sein de l'article L 3141-3.

C'est ainsi que cet article indique que la durée totale du congé payé ne peut excéder **30 jours** ouvrables (5 semaines de 6 jours).

Cela correspond à l'acquisition de 2,50 jours ouvrables par mois en moyenne (30 jours / 12 mois = 2,50 jours ouvrables).

Article L3141-3

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 50 (V)

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur .

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

NOTA:

Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 article 50 II : Les présentes dispositions s'appliquent pour chaque salarié présent à l'effectif de l'entreprise à compter du 1er juin 2012.

La conversion en jours ouvrés

Les employeurs ont toutefois le droit, et parfois ce sont les dispositions conventionnelles qui l'indiquent clairement de convertir ce droit aux congés payés en jours ouvrés.

Dans ce cas, le droit maximum sera de 25 jours (5 semaines de 5 jours).

Résumé synthétique

De façon synthétique, nous obtenons le tableau suivant :

MODE DE CALCUL	NOMBRE DE JOURS AU MAXIMUM
Calcul en jours ouvrés	<ul style="list-style-type: none">• 25 jours soit 5 semaines;• Soit par mois $25/12 = 2,08$ jours
Calcul en jours ouvrables	<ul style="list-style-type: none">• 30 jours soit 5 semaines• Soit par mois $30/12 = 2,50$ jours

Le décompte des jours de congés payés utilisés

- Lorsque la méthode permettant de chiffrer le droit aux congés payés est celle des jours **ouvrables**, toute semaine complète de congés payés posée par un salarié est alors décomptée à raison de **6 jours** (du lundi au samedi inclus), nonobstant le fait que le salarié puisse exercer son activité du lundi au vendredi (ou sur un nombre de jours encore plus réduit en cas de contrat à temps partiel) ;
- Lorsque la méthode permettant de chiffrer le droit aux congés payés est celle des jours **ouvrés**, toute semaine complète de congés payés posée par un salarié est alors décomptée à raison de **5 jours** (du lundi au vendredi inclus), nonobstant le fait que le salarié puisse exercer son activité du lundi au vendredi (ou sur un nombre de jours encore plus réduit en cas de contrat à temps partiel) ;

Une conversion qui ne doit pas être défavorable au salarié

Lorsque le calcul (et le décompte) des jours de congés payés s'effectue selon la méthode des jours ouvrés, les employeurs doivent avoir à l'esprit que cette conversion ne doit pas conduire à des conditions moins favorables pour les salariés concernés.

Il est important de signaler les 2 dispositions suivantes issues de 2 arrêts de la Cour de cassation, en cas de décompte des congés payés en jours ouvrés, si un jour férié tombe un jour non ouvré (comme le samedi) :

Situation 1 :

- Si le décompte des jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables, un jour de **congé supplémentaire** doit être accordé au titre du jour férié.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 12 janvier 1989
N° de pourvoi: 86-40576 Non publié au bulletin

Situation 2 :

- Si les salariés bénéficient déjà d'un droit, en application de dispositions conventionnelles, d'un nombre de jours de congés payés supérieur à celui qui est prévu par la loi, par transposition d'un calcul en jours ouvrés en lieu et place de jours ouvrables, la présence de ce jour férié n'a aucune incidence.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 30 octobre 1997
N° de pourvoi: 95-41947 Non publié au bulletin

Conséquence directe

Lorsqu'un salarié justifie d'un droit calculé en jours ouvrés, et que la période des congés payés comprend un jour férié

tombant un samedi, son droit doit être augmenté en conséquence.