



## Le Saviez-vous ?

*Est-ce que le Samedi 25 Décembre 2021  
et le Samedi 01 Janvier 2022  
ont un impact sur mes congés payés ?*

**Oui**, ils ont pour effet de prolonger votre congé d'une journée.  
Et ce, même s'il s'agit de votre jour de repos.

Voyons pourquoi :

### La notion de jour « ouvrable » et « ouvré »

Les jours ouvrables sont les jours qui peuvent être légalement travaillés (du lundi au samedi), ils excluent les dimanches et jours fériés. Les jours ouvrés sont ceux où l'on exerce une activité hebdomadaire répartie sur 5 jours (généralement du lundi au vendredi)

### Et en ce qui concerne les congés payés ?

Le Code du Travail précise que les jours de congés payés se décomptent en jour « ouvrable ». Un salarié bénéficie donc de 2,5 jours pour 4 semaines (ou 24 jours) de travail effectif avec une durée totale exigible qui ne peut excéder 30 jours par an (Articles L3141-3 et Article L3141-4 du Code du Travail).

Par ailleurs, la jurisprudence autorise un calcul des congés payés en jour « ouvré » **dès lors qu'il n'est pas moins favorable au salarié** (Cass. Soc., 27 Mars 1996, n°92-43.655).



Ainsi, les salariés disposent soit de 30 jours « ouvrables », soit de 25 jours « ouvrés » qui correspondent dans les 2 cas à 5 semaines de congés payés.

### Est-ce vraiment la même chose ?

Pas forcément. Rappelons tout d'abord que le nombre de jour à décompter lors de la prise de congé, que vous soyez à temps partiel ou à temps plein, se détermine par le nombre de jours « ouvrables » (ou ouvrés selon la méthode utilisée par l'employeur) compris entre le 1er jour où le salarié aurait dû travailler (Cass. Soc., 02 mars 1989, n°86-44.120) et le jour précédant sa reprise (Cass. Soc., 22 février 2000, n°97-43.515).

Prenons maintenant l'exemple d'un salarié qui aura bénéficié de ses 5 semaines de congés au cours de l'année 2021 en comparant en jours ouvrés puis et en jours ouvrable pour vérifier l'équité :

Aout														Septembre														Décembre																		
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D																			
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	20	21	22	23	24	25	26
[Cases bleues]														[Cases bleues]														[Cases bleues]																		
[Cases roses]														[Cases roses]														[Cases roses]																		

En jours « ouvrés » (*nombre de cases bleues*), ce salarié aura consommé la totalité de ses 5 semaines de congés soit **25 jours** sur 25 acquis, pas de jour restant.

En revanche, en transposant en jours « ouvrables » (*nombre de cases roses*), le **Samedi 25 Décembre n'étant pas décompté en tant que congé** puisque la convention collective des prestataires de services précise à son article 17.1 que « *Dans tous les cas, les jours fériés tombant 1 jour ouvrable, ne pouvant être comptabilisés en tant que jours de congés, prolongent les congés.* », ce même salarié, pour la même période, **n'aura bénéficié que de 29 jours « ouvrables »** sur les 30 qu'il aurait acquis. Selon cette méthode, **Il lui reste 1 journée de congé payé à poser.**

### En conclusion ?



Le décompte en jour « ouvré » crée donc une inégalité, en défaveur du salarié, dans le cas d'un jour férié qui coïnciderait avec un jour « ouvrable » tel que le Samedi 25 Décembre 2021 ou encore le Samedi 01 Janvier 2022 pour lesquels nous devrions nous voir décompter 5 jours « ouvrables » et non 6.

C'est pourquoi, pour rétablir l'égalité, **l'employeur doit donc ajouter une journée de congé supplémentaire dès lors que votre période de congé comprend un jour férié coïncidant avec un « ouvrable »**, et ce même s'il est chômeur dans l'entreprise tel que le confirme la jurisprudence

(Cass. ass. plén., 21 mars 1997, n° 92-44.778, CRAM du Sud-Est c/ Pinatel et a. : Bull. civ. AP, no 4 ; Cass. soc., 12 janv. 1989, Sté Kairvian c/ Rondeau ; Cass. soc., 7 janv. 1988, Sté GEP Groupe Pasquier c/ Cauraud).

**Il est donc très important, pour les salariés ayant posé des congés en cette période de fin d'année et qui seraient dans ce cas de figure, de penser à bien poser cette journée supplémentaire qui vous est due ou à l'épargner sur votre « Compte Epargne Temps » (CET).**



Samira ALAOUI - Déléguée Syndicale Centrale – Tel : 06.69.77.11.52 – [samira.marot@gmail.com](mailto:samira.marot@gmail.com)  
 Malika GHRIB - Déléguée Syndicale Centrale Adjointe – Tel : 06.47.09.81.27 – [malika.moussous@neuf.fr](mailto:malika.moussous@neuf.fr)