

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Jour férié pendant les congés d'un salarié : quelles sont les règles ?

La prise en compte d'un jour férié dans le décompte des congés payés dépend de l'ouverture de l'entreprise ce jour-là.

Le décompte d'un jour férié pendant les congés du salarié est effectué de la façon suivante, selon que le jour férié est habituellement chômé ou travaillé dans l'entreprise :

Le jour férié n'est **pas décompté** des congés payés.

La convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Une semaine en jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf celui du repos hebdomadaire (le dimanche en général), soit **6 jours**.

Exemple

Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, vendredi 16 et samedi 17 août).

À noter

L'employeur n'est pas obligé d'indiquer sur le bulletin de paie le mode de décompte des congés. Toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Une semaine en jours ouvrés comprend généralement le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi (si l'entreprise ouvre le samedi et ferme le lundi, les jours ouvrés vont du mardi au samedi), soit **5 jours**.

Exemple

Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose **4 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14 et vendredi 16 août).

Les congés décomptés en jours ouvrés doivent garantir au salarié des droits au moins égaux à ceux prévus en cas de calcul en jours ouvrables.

À noter

L'employeur n'est pas obligé d'indiquer sur le bulletin de paie le mode de décompte des congés. Toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Le jour férié **est décompté** des congés payés.

La convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Une semaine en jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf celui du repos hebdomadaire (le dimanche en général), soit **6 jours**.

Exemple

Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi (jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise), ce jour est comptabilisé : le salarié pose **6 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 août).

À noter

L'employeur n'est pas obligé d'indiquer sur le bulletin de paie le mode de décompte des congés. Toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Une semaine en jours ouvrés comprend généralement le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi (si l'entreprise ouvre le samedi et ferme le lundi, les jours ouvrés vont du mardi au samedi), soit **5 jours**.

Exemple

Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi (jour ouvré habituellement travaillé dans l'entreprise), ce jour est comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15 et vendredi 16 août).

Les congés décomptés en jours ouvrés doivent garantir au salarié des droits au moins égaux à ceux prévus en cas de calcul en jours ouvrables.

À noter

L'employeur n'est pas obligé d'indiquer sur le bulletin de paie le mode de décompte des congés. Toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Textes de référence

- Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9
Durée du congé – Ordre public (article L3141-3)



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30