

// le dossier pratique

Les congés payés : ouverture, calcul et décompte des droits

La crise sanitaire a pu perturber les dates de départs en vacances, mais n'a pas entraîné de modification des règles d'acquisition des congés payés pour les salariés. Alors que la période de référence pour le calcul des congés payés s'achève prochainement dans la plupart des entreprises, il est essentiel de savoir déterminer les droits de chacun des salariés. Qui peut bénéficier des congés payés ? Comment s'acquièrent les droits ? Quelle est l'incidence des absences ? Et, par ailleurs, au moment de la prise des congés, comment les jours sont-ils décomptés ? Toutes les réponses dans ce dossier.

À CLASSER SOUS
TEMPS DE TRAVAIL

CONGÉS PAYÉS

01 / 21

1 Qui est concerné ?

LES EMPLOYEURS DE DROIT PRIVÉ...

La législation sur les congés payés est applicable aux employeurs de **droit privé** et à ceux des **établissements publics** à caractère industriel et commercial (*C. trav., art. L. 3111-1*).

... ET TOUS LEURS SALARIÉS

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur (*C. trav., art. L. 3141-1*), quels que soient la nature de son contrat, sa catégorie professionnelle et son temps de travail (temps plein ou temps partiel). C'est aussi le cas des **fonctionnaires mis à disposition** d'un organisme privé et liés à cet organisme par un contrat de travail (*Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40.139*). En revanche, n'étant pas titulaires de contrats de travail, les **mandataires sociaux** (*Cass. soc., 20 octobre 1976, n° 75-40.690*) et les **stagiaires** (*v. ci-après*) en sont **exclus**. Il en va de même des **détenus** dont l'acte d'engagement qu'ils souscrivent avec leur établissement pénitentiaire garantit un repos hebdomadaire mais non un droit à congé payé (*CE, 30 novembre 2020, n° 431775*).

À NOTER Des règles spécifiques sont prévues pour les employés de maison (*C. trav., art. L. 7221-2*), les VRP (*C. trav., art. D. 7313-1*), les travailleurs à domicile (*C. trav., art. R. 7421-2*), les concierges d'immeubles à usage d'habitation (*C. trav., art. L. 7213-1 à L. 7213-7*) et les intérimaires (*v. ci-après*).

► Quid des salariés en période d'essai ?

Le **droit** à congé payé s'ouvre automatiquement dès l'embauche (*C. trav., art. L. 3141-12*). Par conséquent, le salarié en période d'essai **acquiert des jours de congé payé** comme tout salarié. Si l'employeur rompt la période d'essai, il doit lui verser une indemnité compensatrice de congé payé.

► Quid des salariés en CDD ?

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés en **CDI** (contrat à durée indéterminée) s'appliquent aux salariés en **CDD** (contrat à durée déterminée), ces derniers ont droit à des congés payés dans les **mêmes conditions** (*C. trav., art. L. 1242-14*).

Si le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet **pas** de les **prendre**, le salarié titulaire d'un CDD a droit à une **indemnité compensatrice de congé payé** au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, quelle qu'en soit la durée. Le montant de cette indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat. L'indemnité est versée à la **fin du contrat**, sauf si le CDD se poursuit par un CDI (*C. trav., art. L. 1242-16*).

► Quid des intérimaires ?

Le salarié temporaire a droit à une **indemnité compensatrice de congé payé** pour chaque **mission** qu'il effectue, quelle qu'en soit la durée. Le montant de cette indemnité, versée à la fin de la mission, ne peut être inférieur au dixième de la



rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission (*C. trav.*, art. L. 1251-19).

► **Quid des stagiaires ?**

Les stagiaires ne sont **pas** des salariés. Par conséquent, les dispositions légales relatives aux congés payés ne s'appliquent pas à eux.

Néanmoins, lorsque la **durée** de leur **stage** ou de leur période de formation en milieu professionnel est **supérieure à deux mois**, la convention de stage doit prévoir la possibilité de **congés et autorisations d'absence** au bénéfice du stagiaire au cours du stage ou de la période de formation en milieu professionnel (*C. éduc.*, art. L. 124-13).

À NOTER Il ne s'agit pas d'un droit à congés payés. La rémunération de ces congés est donc facultative pour l'employeur, sauf dispositions contraires de la convention collective.

2 Comment calculer les droits à congé des salariés ?

Le salarié a droit à **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le même employeur, dans la limite de **30 jours ouvrables**, sauf accord plus favorable (*C. trav.*, art. L. 3141-3).

Les droits du salarié sont calculés en fonction des périodes de travail effectif recensées au cours de la période de référence.

DÉTERMINATION DES PÉRIODES DE TRAVAIL EFFECTIF

► **Notion de travail effectif**

La loi ne définit pas la notion de travail effectif déterminant la durée des congés payés. Selon la jurisprudence, il s'agit des **périodes réellement travaillées** dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 16 décembre 1981, n° 79-42.472), ce qui inclut la **période d'essai** et le **préavis**. La durée du préavis reste assimilée à du travail effectif lorsque le salarié est dispensé de l'effectuer par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 1234-5). Au contraire, elle n'est plus prise en compte pour déterminer les congés payés lorsque la dispense est accordée à la demande du salarié (*Cass. soc.*, 25 septembre 2013, n° 11-20.948).

À NOTER En cas de réintégration après un licenciement nul, la période d'éviction (période entre la rupture du contrat et la réintégration) n'ouvre pas droit à une acquisition de jours de congé (*Cass. soc.*, 11 mai 2017, n° 15-19.731 FS-PB; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n° 138/2017 du 1^{er} août 2017).

► **Absences assimilées à du travail effectif**

La loi assimile expressément à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés un certain nombre d'absences (*C. trav.*, art. L. 3141-5, qui est une disposition d'ordre public):

- les **périodes de congés payés**;
- les périodes de **congé de maternité**, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant;
- les **contreparties** obligatoires en **repos** des heures supplémentaires;
- les **jours de repos** accordés au titre de l'**accord collectif** sur les modalités d'aménagement du temps de travail et la répartition de la durée du travail sur une période

supérieure à la semaine, les jours de RTT par exemple (*C. trav.*, art. L. 3121-44);

– les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au **service national** à un titre quelconque;

– les périodes de suspension du contrat de travail pour **accident du travail** ou **maladie professionnelle** (AT-MP), dans la **limite** d'une durée ininterrompue de **un an**. Au-delà de cette durée, l'assimilation ne joue plus et le salarié n'acquiert donc plus de jours de congé jusqu'à son retour.

Quant à la jurisprudence, elle assimile les absences pour **accident de trajet** aux absences pour accident du travail (*Cass. soc.*, 3 juillet 2012, n° 08-44834). Par ailleurs, elle estime que les **absences pour rechute** doivent être considérées comme du travail effectif, au même titre que les arrêts de travail initiaux, dans la limite de un an au total, peu important que l'arrêt de travail ait été interrompu (*Cass. soc.*, 4 décembre 2001, n° 99-45.911).

D'autres textes législatifs ou réglementaires assimilent certaines périodes d'absences ou de suspension du contrat à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congé payé. En ces temps de crise sanitaire liée à la Covid-19, on ne saurait passer outre l'exemple de l'**activité partielle**. En effet, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (*C. trav.*, art. R. 5122-11, al. 2). Pour un récapitulatif des absences assimilées à du temps de travail effectif, v. le tableau en page 6.

► **Absences non assimilées à du travail effectif**

À défaut de textes spécifiques ou de dispositions conventionnelles contraires, les **autres périodes d'absence** ne sont **pas assimilées** à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

C'est notamment le cas des jours de **grève** (*Cass. soc.*, 16 décembre 1981, n° 79-42.472), du **congé sans solde** (v. le dossier pratique -Temps trav., congés divers- n° 176/2018 du 28 septembre 2018) et du **congé sabbatique** (v. le dossier pratique -Temps trav., congés divers- n° 138/2018 du 30 juillet 2018).

À noter toutefois que l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une **réduction** de ses droits à congé plus que **proportionnelle** à la durée de cette absence (*C. trav.*, art. L. 3141-6, qui est une disposition d'ordre public).

► **Quid des absences pour maladie non professionnelle ?**

Sauf dispositions conventionnelles contraires, les arrêts de travail pour maladie non professionnelle sont des périodes durant lesquelles le salarié n'acquiert **pas de droits à congés payés** (*Cass. soc.*, 13 mars 2013, n° 11-22.285; *Cass. soc.*, 10 décembre 2014, n° 13-17.743). Certes, l'article 7 de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 garantit à tous les salariés un minimum de quatre semaines de congés payés annuels, **sans faire de distinction** entre les salariés en situation de **maladie** et ceux qui ont effectivement travaillé sur la période concernée. La CJUE en déduit que tout travailleur, qu'il soit en congé de maladie pendant ladite période de référence à la suite d'un accident survenu sur le lieu de travail ou ailleurs, ou à la suite d'une maladie de quelque nature ou origine que ce soit, ne saurait voir affecter son droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines (CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06, *Schultz-Hoff*; CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10, *Dominguez*).

Cependant, compte tenu de l'absence d'effet direct horizontal de la directive européenne, les salariés ne peuvent s'en prévaloir à l'encontre d'un **employeur de droit privé**. Seules les dispositions du Code du travail doivent donc continuer à s'appliquer en l'état (*Cass. soc.*, 13 mars 2013, n° 11-22.285; *Cass. soc.*, 2 juin 2016, n° 15-11.422).

Il en va autrement si l'employeur est un organisme public ou un **organisme privé chargé d'un service d'intérêt public**. Dans ce cas, les dispositions de l'article 7 de la directive ont un **effet direct vertical** à son égard (*CJUE*, 12 juillet 1990, aff. C-188/89, *Foster*; *Cass. soc.*, 2 juin 2016, n° 15-20.111 *PBRI*). Concrètement, les salariés de ces entreprises peuvent réclamer des droits à congé payé au titre des absences pour maladie non professionnelle.

À NOTER Un arrêt du 6 novembre 2018 de la CJUE pourrait entraîner des changements dans la jurisprudence française relative aux congés payés (*CJUE*, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, *Kreuziger*). Cet arrêt admet l'effet direct horizontal de l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux, qui reconnaît à tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés. Dans l'affaire en cause, l'application de la Charte s'oppose à l'application du droit allemand en permettant la transmission aux héritiers de l'indemnité de congés payés non pris par un salarié décédé. En France, on peut penser qu'un tel droit pourrait être invoqué pour contraindre les employeurs du privé à accorder des jours de congés payés aux salariés absents pour maladie non professionnelle (*v. Liaisons sociales Europe n° 460 du 15 novembre 2018*).

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Sous réserve de modalités particulières pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés (*v. ci-après*), le **début de la période de référence** prise en compte pour l'acquisition des congés payés peut être fixé par un **accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un **accord de branche** (*C. trav.*, art. L. 3141-10).

À défaut d'accord, les dispositions supplétives de la loi s'appliquent: le point de départ de la période de référence est fixé au **1^{er} juin** de chaque année (*C. trav.*, art. R. 3141-4, al. 1). Dans ce cas, le nombre de jours de congé se calcule sur une période de référence qui court du **1^{er} juin au 31 mai**. Ainsi, pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels auront droit les salariés au cours de la période de prise de congés allant du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022, il sera tenu compte des périodes de travail effectif sur la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021.

Toutefois, pour les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une **caisse de congés payés** (*C. trav.*, art. L. 3141-32 et L. 3141-33), la période de référence est fixée du **1^{er} avril au 30 mars** (*C. trav.*, art. R. 3141-4, al. 2).

À NOTER Pour les salariés arrivés en cours d'année, la période de référence débute à leur date d'arrivée dans l'entreprise. En cas de rupture du contrat de travail, la période de référence prend fin à l'expiration du préavis. Lorsqu'un salarié est dispensé de préavis par l'employeur, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré s'il avait été effectué par le salarié (*Cass. soc.*, 24 novembre 1992, n° 90-42.764).

RÈGLES DE CALCUL DES CONGÉS

Les règles de calcul des congés payés sont d'ordre public.

■ Règles d'équivalence

Selon la loi, **un mois** de travail effectif équivaut à une période de **quatre semaines** ou à **24 jours** de travail (*C. trav.*, art. L. 3141-4). Cela vaut en fait pour les salariés travaillant **six jours par semaine**. Sont équivalents à 24 jours de travail et donc à un mois de travail:

– **20 jours de travail** si l'horaire est réparti sur **cinq jours**;

– **22 jours de travail** si l'horaire est réparti sur **cinq jours et demi**.

C'est la règle d'équivalence – en mois, en semaine, ou en jours – la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer (*Cass. ass. plén.*, 9 janvier 1987, n° 85-43.471).

■ Règles d'arrondi

Le nombre de jours de congé est calculé à raison de **2,5 jours ouvrables** par mois de travail effectif (*C. trav.*, art. L. 3141-3).

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé payé calculé n'est pas un **nombre entier**, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (*C. trav.*, art. L. 3141-7). Par exemple, le salarié qui a travaillé trois mois et a droit à neuf jours ouvrables de congé ($2,5 \times 3,5 = 8,75$, arrondi à 9 jours).

30 JOURS OUVRABLES OU 25 JOURS OUVRÉS

Pour 12 mois de travail effectif, un salarié a droit à 30 jours ouvrables de congés payés ($12 \times 2,5$).

Si la loi prévoit le décompte des congés payés en **jours ouvrables**, il est loisible à l'employeur de les calculer en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours normalement travaillés. Il faut dans ce cas appliquer l'équivalence: 5 jours ouvrés = 6 jours ouvrables (*Cass. soc.*, 17 mars 1999, n° 96-45.167). Le congé payé de 30 jours ouvrables devient un congé de 25 jours ouvrés.

Les salariés ne peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en **jours ouvrés** que si ce mode de calcul leur est moins **favorable** que le calcul en jours ouvrables (*Cass. soc.*, 20 avril 2005, n° 04-42.297).

CAS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Pour le calcul des droits à congé payé, on ne tient **pas compte des horaires de travail** du salarié et du fait qu'il ne travaille pas à temps plein, mais à temps partiel (*C. trav.*, art. L. 3123-5; *Cass. soc.*, 31 janvier 2012, n° 10-30.935). Le salarié à temps partiel a droit au **même nombre de jours de congé** que s'il travaillait à temps complet. Pour un mois de travail à **24 heures par semaine**, il acquiert deux jours et demi de congé, comme le salarié travaillant 35 heures par semaine.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

► En application de la loi

Pour certaines catégories de travailleurs

Pour certaines catégories de travailleurs, des jours de congé supplémentaires sont accordés par la loi. Ainsi, les salariés de **moins de 21 ans** au 30 avril de l'année



précédente bénéficient de **deux jours** de congé supplémentaire rémunérés par **enfant à charge**. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour lorsque le congé légal acquis n'exécède pas lui-même six jours. De même, les **salariés d'au moins 21 ans** (à la date du 30 avril de l'année précédente) bénéficient de **deux jours** de congé supplémentaire par **enfant à charge** s'ils n'ont **pas** acquis la **totalité** de leurs **congés**, le cumul des congés supplémentaires et du congé annuel ne pouvant dépasser 30 jours ouvrables. Est considéré comme un enfant à charge celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (ou sans condition d'âge s'il est en situation de handicap) (*C. trav., art. L. 3141-8 qui est une disposition d'ordre public*). Par ailleurs, **quelle que soit leur ancienneté** dans l'entreprise, les **salariés de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de **30 jours ouvrables**. Toutefois, **aucune rémunération** ne leur est due pour ces congés supplémentaires, c'est-à-dire ceux octroyés en plus de ceux acquis au titre du travail accompli au cours de la période de référence (*C. trav., art. L. 3164-9*).

En cas de fractionnement du congé principal en dehors de la période légale

Les règles de fractionnement des congés peuvent ouvrir droit pour les salariés à des jours de congés payés

supplémentaires (*v. le dossier pratique - Temps trav., congés divers - n° 104/2019 du 7 juin 2019*). À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord collectif, tout salarié qui prend une **fraction** de son congé principal (24 jours) **entre le 1^{er} novembre et le 30 avril** a droit à un **jour ouvrable** de congé supplémentaire s'il prend entre trois et cinq jours, et à deux jours ouvrables de congé supplémentaires s'il prend au moins six jours (*C. trav., art. L. 3141-23, 2^o b*).

À NOTER En principe le fractionnement des congés requiert l'accord du salarié. En vertu de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 (modifiée par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020). Jusqu'au 30 juin 2021, les employeurs couverts par un accord d'entreprise ou de branche en ce sens peuvent fractionner les congés payés sans être tenus de recueillir l'accord de leurs salariés (*v. l'actualité n° 18207 du 18 décembre 2020*).

■ Application d'un accord collectif, du contrat de travail ou d'un usage

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut majorer la durée des congés payés en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap du salarié (*C. trav., art. L. 3141-10*). De manière générale, les conventions et accords collectifs, le **contrat de travail** ou les **usages** peuvent prévoir des congés payés de plus longue durée que le congé légal (*C. trav., art. L. 3141-9*). C'est le système de congés payés – légal ou conventionnel – le **plus avantageux** pour le salarié qui s'applique (*Cass. soc., 3 décembre 1996, n° 93-43.976; Cass. ass. plén., 26 avril 1991, n° 90-40.222; Cass. soc., 27 février 1986, n° 84-43.444*).

3 Comment sont décomptés les congés payés ?

EN JOURS OUVRABLES OU EN JOURS OUVRÉS

Les congés payés sont en principe décomptés en **jours ouvrables** (*C. trav., art. L. 3141-3*). Les jours ouvrables sont **tous les jours** de la semaine, à l'**exception du jour de repos hebdomadaire** (*donné généralement le dimanche, C. trav., art. L. 3132-3*) et des **jours fériés** habituellement non travaillés dans l'entreprise. Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi habituellement) est considéré comme **jour ouvrable** (*Cass. soc., 18 janvier 2006, n° 04-41.746*).

Il est également possible – en vertu d'un **usage** dans l'entreprise, d'une **décision unilatérale** de l'employeur ou d'un **accord collectif** de niveau quelconque – de décompter les congés payés en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours collectivement travaillés dans l'entreprise (jours d'ouverture). Par exemple, si une entreprise n'est ouverte que du mardi au samedi, la semaine de travail comporte **cinq jours ouvrés**.

Ce mode de décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir en pratique à un résultat défavorable pour le salarié par rapport au régime légal de décompte en jours ouvrables (*Cass. soc., 27 mai 1992, n° 91-40.423*). Il faut opérer une **comparaison** entre le décompte en jours ouvrés et le décompte en jours ouvrables. Cette comparaison s'effectue globalement sur l'ensemble de la durée du congé, et non pour les différentes périodes fractionnées (*Cass. soc., 30 octobre 1997, n° 95-41.947*).

EXEMPLES DE DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PAYÉS

• Cas d'une entreprise ouverte du lundi au vendredi,

où le décompte des congés payés est effectué en **jours ouvrables**, où tous les jours fériés sont habituellement chômés et où les salariés ont deux jours de repos hebdomadaire, le samedi et le dimanche. Un salarié qui part en congé le vendredi 2 juillet 2021 au soir et reprend le travail le vendredi 16 juillet prend neuf jours ouvrables de congé. En effet, le décompte commence le lundi 5 juillet qui est le premier jour où le salarié aurait dû travailler compris dans la période de congé du salarié. Le samedi 10 juillet est décompté même s'il n'est pas travaillé habituellement. Les lundi 12 et mardi 13 juillet le sont aussi, y compris si ces journées correspondent à un pont dans l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement. En revanche, le mercredi 14 juillet n'est pas pris en compte puisqu'il correspond à un jour férié non travaillé. Le décompte se termine le jeudi 15 juillet qui est le dernier jour ouvrable compris dans ses congés.

• Cas d'une entreprise ouverte du mardi au samedi,

où le décompte des congés payés est effectué en **jours ouvrés** conformément à un accord collectif d'entreprise, où seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et où le jour de repos hebdomadaire est donné le dimanche. Un salarié qui part en congé le samedi 12 juin 2021 au soir et reprend le travail le mardi 22 juin 2021 prend donc cinq jours ouvrés de congé. Le décompte commence le mardi 15 juin, premier jour ouvré dans l'entreprise compris dans la période de congé, et se termine le samedi 19 juin, dernier jour ouvré compris dans cette période.

• **Dans cette même entreprise**, un nouvel accord collectif relatif aux congés payés prévoit de décompter les congés payés en jours ouvrables. Pour un salarié qui part en congé le samedi 1^{er} mai 2021, après sa journée de travail, et reprend le travail le mardi 18 mai, on décompte 12 jours de congé pris. Le décompte commence au mardi 4 mai et se termine au lundi 17 mai, dernier jour ouvrable compris dans la période de congé. Sont ici décomptés le samedi 8 mai et le jeudi 13 mai, ces jours fériés n'étant pas chômés dans l'entreprise et ils correspondent donc à des jours ouvrables.

Si le décompte en jours ouvrés ne lui est **pas défavorable**, le salarié ne peut pas s'y opposer (*Cass. soc.*, 27 mars 1996, n° 92-43.655).

À NOTER Le décompte des congés payés effectué en heures est illégal et interdit (*Cass. soc.*, 11 mars 1998, n° 96-16.553; *Cass. soc.*, 19 juin 2004, n° 02-19.866).

PREMIER ET DERNIER JOURS DE CONGÉ

Le **premier jour ouvrable** de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Le **premier jour de repos hebdomadaire** (par exemple, le samedi), bien que considéré comme jour ouvrable, n'entre pas dans le décompte du congé s'il est le **premier jour ouvrable suivant le départ** en vacances (*Cass. soc.*, 2 mars 1989, n° 86-44.120, à propos d'un second jour de repos hebdomadaire fixé le lundi). Le congé ne commence à courir que le jour où le travail aurait normalement repris (le lundi dans notre exemple, pour une entreprise travaillant du lundi au vendredi). Cet assouplissement s'applique à l'occasion de chaque départ en vacances en cas de fractionnement des congés (*Cass. soc.*, 19 mars 1992, n° 88-41.421).

La solution est différente pour le **dernier jour ouvrable** de congé. S'il correspond à un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (par exemple le samedi), il compte quand même pour le décompte des jours de congé. Par exemple, si le salarié reprend le travail le lundi, le décompte des jours de congé comprend le samedi précédant la reprise, même si ce jour n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 7 mai 1998, n° 97-42.503; *Cass. soc.*, 7 avril 2004, n° 01-46.628).

Le point de départ des congés est donc le premier jour où le salarié aurait dû travailler. Les jours ouvrables jusqu'à la reprise doivent ensuite être tous décomptés (*Cass. soc.*, 22 février 2000, n° 97-43.515).

QUID DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ?

Si le salarié est à temps partiel, le décompte de ses jours de congé doit être effectué **comme pour les salariés à temps complet**. En conséquence, les jours de congé ne commencent à être décomptés qu'à **partir du jour ouvrable normalement travaillé**, et tous les jours ouvrables compris dans la période de congé (y compris ceux habituellement non travaillés du fait de l'organisation du temps partiel) s'imputent sur la durée des congés (*Cass. soc.*, 22 février 2000, n° 97-43.515). Ainsi, il sera décompté **autant de jours de congé** pour un salarié à temps partiel qui part en congé durant une certaine période que pour un salarié à **temps plein** qui part en congé durant la même période (dès lors que le premier jour non travaillé est le même pour les deux salariés). Ce raisonnement s'explique, par le fait qu'un salarié à temps partiel acquiert autant de jours de congé que le salarié à temps plein (*v. ci-avant*).

Par exemple, pour un salarié travaillant le matin cinq jours par semaine, il lui sera décompté 12 jours (ouvrables) de congé pour un congé de deux semaines.

Autre exemple, pour un salarié travaillant habituellement trois jours par semaine, les lundi, mardi et mercredi, le point de départ du décompte des jours de congé sera, s'il part en congé le mercredi soir, le lundi suivant, c'est-à-dire le premier jour ouvrable normalement travaillé. En revanche, s'il part le mardi soir, le décompte commence dès le mercredi.

QUID DES JOURS FÉRIÉS ET DES PONTS ?

Lorsque les congés sont décomptés en **jours ouvrables**, si un **jour férié non chômé** dans l'entreprise tombe pendant la période de congés, il doit être **décompté** comme un jour de congés payés (*v. le dossier pratique - Temps trav.*, jours fériés- n° 01/2021 du 1^{er} janvier 2019). En revanche un **jour férié chômé** dans l'entreprise n'est **pas décompté** des congés (*Cass. soc.*, 26 janvier 2011, n° 09-68.309; *Cass. soc.*, 24 septembre 2014, n° 13-10.892). Un jour férié qui coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise ne s'impute pas non plus sur les congés payés. Pour beaucoup d'entreprises, ce sera le cas du dimanche 15 août en 2021.

La solution est identique lorsque les congés payés sont décomptés en **jours ouvrés** et que ce calcul n'est qu'une simple **transposition** du décompte légal en **jours ouvrables** (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), y compris lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable mais non ouvré (le samedi ou le lundi par exemple). Cependant, si le décompte en jours ouvrés est plus avantageux pour les salariés (congés plus longs que ceux prévus par la loi), l'inclusion d'un **jour férié** coïncidant avec un **jour non ouvré** dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte des congés (*Cass. soc.*, 27 octobre 2004, n° 02-44.149).

Le jour de « **pont** » est lui considéré comme un **jour ouvrable**. Il est donc **décompté** lorsqu'il tombe dans la période de prise de congés payés d'un salarié. Peu importe que l'employeur se soit engagé à payer à ses salariés ce jour de « pont » et qu'ainsi le salarié, dont les congés payés englobent un tel jour, perde le bénéfice d'une journée rémunérée sans contrepartie de travail en plus des jours de congés payés auxquels il a droit. Le salarié ne pourra pas prétendre à une journée de congé supplémentaire ou à une indemnité à ce titre (*Cass. soc.*, 3 décembre 1980, n° 79-41.051). Pour que ce jour ne soit pas décompté lors de la prise de congés payés, il faudrait que l'employeur prenne un tel engagement ou qu'un accord collectif prévoit d'exclure les jours de pont du décompte des congés payés.

4 Le salarié peut-il renoncer à des jours de congés payés ou en donner ?

Les règles d'acquisition des jours de congé sont d'ordre public. Par principe, un salarié ne peut donc **ni renoncer** à ce droit, **ni céder** ses congés payés.

Des **dispositifs** spécifiques de **don de jours de repos** permettent cependant de céder des congés payés à un autre salarié. Lors du **calcul** des congés, l'employeur devra notamment **prendre en compte** une éventuelle application du dispositif de don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant. Celui-ci n'autorise les salariés à céder les congés payés qu'au-delà du 24^e jour ouvrable ou du 19^e jour en cas de décompte en jours ouvrés (*C. trav.*, art. L. 1225-65-1; *v. le dossier juridique - Temps trav.*, congés divers- n° 61/2018 du 30 mars 2018). Un dispositif similaire s'applique aussi dans le cadre de la réserve militaire opérationnelle (*L. n° 2018-607 du 13 juillet 2018, JO 14 juillet*).



PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF POUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS	SOURCE
Les congés payés	C. trav., art. L. 3141-5
Les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires	C. trav., art. L. 3141-5
Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	C. trav., art. L. 3141-5
Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle (ou d'accident de trajet)	C. trav., art. L. 3141-5 ; Cass. soc., 3 juillet 2012, n° 08-44.834
Les heures chômées au titre de l'activité partielle	C. trav., art. R. 5122-11
Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption	C. trav., art. L. 3141-5
Les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, et celles des conjoints ou partenaires ou concubins salariés des femmes enceintes ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre à trois de ces rendez-vous médicaux ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum	C. trav., art. L. 1225-16
Les absences pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire (don d'ovocyte)	CSP, art. L. 1244-5 et C. trav., art. L. 1225-16
Les jours d'absence pour événements familiaux	C. trav., art. L. 3142-2
La période d'absence correspondant à la prise de jours de repos cédés par d'autres salariés	C. trav., art. L. 1225-65-1
Le congé lié à un projet de transition professionnelle (PTP)	C. trav., art. L. 6323-17-4
Le congé pour validation des acquis de l'expérience	C. trav., art. L. 6422-3
Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque	C. trav., art. L. 3141-5
La journée d'appel de préparation à la défense	C. trav., art. L. 3142-97
Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation	CSI, art. L. 723-14
Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission	C. trav., art. L. 1232-9
Les absences pour formation des conseillers prud'hommes	C. trav., art. L. 1442-2 et L. 2145-10
L'exercice des fonctions des conseillers prud'hommes	C. trav., art. L. 1442-6
Le temps d'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes par le défenseur syndical pendant les heures de travail	C. trav., art. L. 1453-6
Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale	C. trav., art. L. 2145-10
Le congé mutualiste de formation	C. trav., art. L. 3142-37
Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et de membres des conseils citoyens	C. trav., art. L. 3142-55
Le congé de représentation dans les associations et les mutuelles	C. trav., art. L. 3142-62
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les salariés membres des chambres d'agriculture	C. rural, art. L. 515-3
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés assurant la représentation d'associations familiales pour participer aux réunions de ces associations	CASF, art. L. 211-13
Les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	C. trav., art. L. 3142-82
Le temps passé à l'exercice des fonctions au sein des conseils de l'ordre des médecins, des pharmaciens, des infirmiers et des masseurs-kinésithérapeutes	CSP, art. L. 4125-3, L. 4233-4, L. 4312-9 et L. 4321-19
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les salariés membres d'un conseil ou administrateurs salariés d'un organisme de sécurité sociale pour l'exercice de leurs fonctions	CSS, art. L. 231-9
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés participant, en tant que membre, aux réunions du conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles, d'une commission régionale pour l'insertion des populations immigrées ou du Conseil nationale des populations immigrées	Loi n°85-772 du 25 juillet 1985, art. 38
Le congé de solidarité internationale	C. trav., art. L. 3142-68
Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle	C. trav., art. L. 3142-91
La période de suspension du contrat de travail durant laquelle le réserviste salarié effectue une période d'emploi ou de formation au titre de la réserve civile de la police nationale	CSI, art. L. 411-13
Les périodes d'emploi et de formation des réservistes sanitaires	CSP, art. L. 3133-4
La période d'activité dans la réserve de sécurité civile	CSI, art. L. 724-9
La réserve de sécurité nationale (sauf pour les retraites volontaires de la réserve civile pénitentiaire)	C. défense, art. L. 2171-4