



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

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

Vérfifié le 06 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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 :

Jour férié habituellement chômé dans l'entreprise

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


Votre employeur est en droit de choisir de décompter les congés en *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) ou en *jours ouvrés* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>).

Décompte en jours ouvrables

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 n°1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est *chômé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>) habituellement dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (jour habituellement chômé dans l'entreprise), il n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 juillet).

Exemple n°2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 25 décembre est *chômé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>) habituellement dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (jour habituellement chômé dans l'entreprise), il n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 décembre).

 **A 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.


Décompte 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 n°1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement *chômé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>) dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (jour habituellement chômé dans l'entreprise), il n'est comptabilisé : le salarié pose **4 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, jeudi 15 et vendredi 16 juillet).

Exemple n°2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 15 décembre est *chômé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>) habituellement dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (jour habituellement chômé dans l'entreprise), l'entreprise ouvrant du lundi au vendredi, il n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 décembre).

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.

 **A 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.

Jour férié habituellement travaillé dans l'entreprise

Le jour férié est décompté des congés payés


Votre employeur est en droit de choisir de décompter les congés en *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) ou en *jours ouvrés* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509>).

Décompte en jours ouvrables

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 n°1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise), il est comptabilisé : le salarié pose **6 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 juillet).

Exemple n°2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 25 décembre est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise), il est comptabilisé : le salarié pose **6 jours** de congés (lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23, vendredi 24 et samedi 25 décembre).

 **A 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.


Décompte 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 n°1 : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (jour ouvré dans l'entreprise), il est comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15 et vendredi 16 juillet).

Exemple n°2 : un salarié est en congé du 20 au 26 décembre 2021, et le 25 décembre est habituellement travaillé habituellement dans l'entreprise. Le 25 décembre tombant un samedi (jour ouvré dans l'entreprise), l'entreprise ouvrant du lundi au vendredi, il est comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 20, mardi 21, mercredi 22, jeudi 23 et vendredi 24 décembre).

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.

 **A 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.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033020810/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033020810/)
Durée du congé - Ordre public (article L3141-3)