

Les samedis fériés se récupèrent

Cette année le 11 novembre 2017 tombe un samedi. Pour éviter de "perdre" ce jour férié, il faut donc au minimum poser dès maintenant : 0.5 jours de Congés Payés avant, donc le vendredi après-midi et 0,5 jour de Congés Payés après le lundi matin.

L'Entreprise, de par la loi, sera alors tenue de redonner 1 journée de congé car le samedi est férié et est compris dans une période de congés payés.

Attention, il est important de poser dès maintenant ce jour de congés payés et surtout pas des JRTT. Cela se concrétise généralement par la substitution d'1 jour de CP posé par 1 jour offert.

Rappel de la loi

Nous dépendons de la Convention SYNTEC et nous sommes en Décompte en jours ouvrés. Dans la pratique, les congés sont parfois décomptés en jours ouvrés. Seuls les jours normalement travaillés sont alors considérés comme des jours de congé.

Un salarié travaillant du lundi au vendredi, qui part en congés une semaine, se verra décompter 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés. Le décompte en jours ouvrés est possible s'il n'est pas moins favorable au salarié.

Prise en compte d'un jour férié. Première hypothèse : si un jour férié, chômé ou non, tombe un dimanche, il n'a pas d'incidence sur les congés payés. En revanche, l'employeur fait face à une hypothèse délicate lorsque le jour férié, chômé dans l'entreprise, tombe le second jour de repos hebdomadaire. Il ne devrait avoir aucune influence puisque le second jour de repos hebdomadaire n'est pas décompté comme un congé. Mais l'employeur doit alors veiller à ce que le décompte en jours ouvrés ne devienne pas moins favorable que le décompte légal en jours ouvrables. Ainsi, s'il s'agit d'un jour férié habituellement chômé, il lui faut accorder un jour de congé supplémentaire aux salariés pour tenir compte de ce décalage.

Jurisprudence

L'employeur est tenu à cet ajout seulement pour les salariés dont les droits à congés payés sont calculés selon les règles légales (5 semaines maximum, soit 25 jours ouvrés). Si ces droits sont calculés en fonction d'une règle plus favorable (usage, convention collective) donnant plus de 5 semaines de congés, l'employeur n'a pas à accorder de jour supplémentaire [2]. cass. soc. 19 avril 2000, n° 98-41037 D cass. soc. 27 octobre 2004, n° 02-44149, BC V n° 279