



HEBDO

CONGÉS D'ÉTÉ : COMMENT OPTIMISER L'ORGANISATION DES DÉPARTS EN VACANCES ?

Alors que de nombreux salariés préparent déjà leurs vacances d'été, l'organisation des congés peut s'avérer particulièrement délicate pour les entreprises. Un an après l'adoption des nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés en cas de maladie, leur mise en œuvre soulève encore de nombreuses questions. Retour sur les principales évolutions à connaître.

Comment les congés payés s'acquiert-ils ?

Le droit à congés payés s'ouvre dès le premier jour de travail. Il n'est pas subordonné à une période de travail effectif [[C. trav., art. L. 3141-3](#)]. Par conséquent, un salarié peut demander à bénéficier de congés payés par anticipation (voir encadré p. 23) à l'issue de sa première semaine de travail (son droit à congés payés étant calculé au prorata de son temps de travail, il aura droit à une demi-journée de congé). Si l'employeur rompt la période d'essai du salarié nouvellement embauché, il devra lui verser une indemnité compensatrice de congés payés, même s'il n'a pas travaillé 10 jours (durée nécessaire pour acquérir au moins une demi-journée de congé payé).

Comment les calculer ?

Période de référence

→ **1^{er} juin - 31 mai**. En principe, les congés payés se calculent à partir des périodes de travail effectuées sur la période de référence, c'est-à-dire, pour cette année, entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025 [[C. trav., art. R. 3141-4](#)].

REMARQUE

Si l'entreprise a l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (professions du BTP, entreprises de manutention et de transport, dockers et entreprises du spectacle), la période de référence s'étend du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

→ **Modification possible**. La période de référence 1^{er} juin-31 mai peut être modifiée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche [[C. trav., art. L. 3141-10](#)]. Cette possibilité de dérogation peut, par exemple, permettre d'aligner les périodes d'acquisition des congés payés et le calendrier de l'annualisation du temps de travail.

EXEMPLE

Une entreprise décide d'aligner en 2025 la période d'acquisition des congés payés sur l'année civile, période utilisée pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail. Pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2024, le salarié a acquis 18 jours de congé. Au 1^{er} janvier 2025 a commencé une nouvelle période d'acquisition des congés jusqu'au 31 décembre. Si le salarié souhaite utiliser plus de 18 jours de congé en 2025, il devra prendre par anticipation les congés qu'il acquiert sur l'année civile 2025.

Nombre de jours de congé légaux

Le Code du travail accorde 2,5 jours ouvrables de congés payés [[C. trav., art. L. 3141-3](#) et [L. 3141-4](#)] pour :

- chaque mois de travail effectif ;
- ou chaque période de 4 semaines ;
- ou chaque période de 24 jours ouvrables de travail effectif (ou 20 jours ouvrés pour une répartition du temps de travail sur 5 jours).

Pour 12 mois de travail effectif, chaque salarié a donc droit à :

- 30 jours ouvrables de congé ;
- ou 25 jours ouvrés pour une répartition du temps de travail sur 5 jours, lorsque le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrés.

ATTENTION

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour accident ou maladie non professionnel n'acquièrent que deux jours ouvrables de congés payés par mois dans la limite de 24 jours par période de référence de 12 mois (voir ci-dessous).

Lorsque le nombre de jours de congé n'est pas entier, il doit être arrondi au chiffre supérieur.

Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés

→ **Accident et maladie non professionnelle.** Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle sont désormais considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés [[C. trav., art. L. 3141-5](#)] (voir *Social Pratique* n° 853, p. 2). Elles permettent d'acquérir deux jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours (soit quatre semaines) par période de référence de 12 mois [[C. trav., art. L. 3141-5-1](#)].

→ **Accident du travail et maladie professionnelle.** Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peuvent également acquérir des congés payés pendant l'intégralité de leur arrêt de travail sans que cette durée ne soit limitée à un an, comme c'était le cas auparavant [[C. trav., art. L. 3141-5](#)] (voir *Social Pratique* n° 853, p. 2).

Ces derniers acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 30 jours (5 semaines) par période de référence, comme les autres salariés [[C. trav., art. L. 3141-3](#)].

REMARQUE

L'absence pour accident de trajet est assimilée à celle pour accident de travail en matière de droit à congés payés [[Cass. soc., 3 juill. 2012, n° 08-44.834](#)].

→ **Activité partielle.** La totalité des heures chômées dans le cadre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés [[C. trav., art. R. 5122-11](#)].

→ **Autres périodes.** D'autres périodes sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés. Tel est notamment le cas de la période de congés payés de l'année précédente, des contreparties obligatoires en repos ou des repos compensateurs de remplacement, des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou encore des congés de formation [[C. trav., art. L. 3141-5](#)].

Par ailleurs, l'acquisition de droits à congés a été reconnue pour les périodes dites « d'éviction » qui séparent un licenciement nul de la réintégration du salarié dans l'entreprise, sauf à ce qu'il ait été au service d'un autre employeur [[Cass. soc., 1^{er} mars 2023, n° 21-16.008](#) ; [Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-24.766](#)].

Jours de congé supplémentaires

La durée des congés peut être majorée, parfois sous conditions d'âge, d'ancienneté et de handicap, par accord collectif (une sixième semaine par exemple). La loi permet, elle aussi, à certains salariés de bénéficier de jours de congé supplémentaires. Ainsi les jeunes travailleurs qui étaient âgés de moins de 21 ans au 30 avril 2024 ont droit :

- s'ils le demandent, à un congé annuel de 30 jours ouvrables, quel que soit le nombre de journées acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour ces journées supplémentaires de vacances [[C. trav., art. L. 3164-9](#)] ;
- à deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril 2024 (un jour si le congé légal n'excède pas six jours) [[C. trav., art. L. 3141-8](#)].

À NOTER

Les salariés de 21 ans et plus bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans mais uniquement s'ils n'ont pas acquis la totalité de leurs congés annuels (30 jours) [[C. trav., art. L. 3141-8](#) ; [Cass. soc., 15 mars 2023, n° 20-20.995](#)].

Cas des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le décompte en jours ouvrables est le même que pour les salariés à temps plein. Il s'effectue sur la base du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence choisie (voir *Le Mémo social* 2024, n° 409).

EXEMPLE

Un salarié travaillant seulement le lundi et le mardi a droit également à 30 jours ouvrables par an. Lorsqu'il prend une semaine de vacances, on lui décompte 6 jours ouvrables (et pas seulement 2).

Un accord collectif peut imposer aux salariés à temps partiel de prendre leurs congés supplémentaires pour ancienneté sur la semaine entière, par fraction de six jours ouvrables [[Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-30.935](#)].

À l'inverse, lorsque l'accord prévoit que les congés payés sont calculés en jours ouvrés, les congés supplémentaires des salariés à temps partiel ne s'imputent que sur leurs jours de travail effectif [[Cass. soc., 26 oct. 1994, n° 91-42.342](#)].

Quand les congés payés doivent-ils être pris ?

Fixation de la période de congés

La période pendant laquelle les congés payés doivent être pris est fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Elle doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. À défaut de conventions et d'accords collectifs, elle est fixée par l'employeur, après consultation du comité social et économique. Elle doit être portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture [[C. trav., art. L. 3141-13](#), [L. 3141-15](#), [L. 3141-16](#) et [D. 3141-5](#)].

Les congés payés doivent être pris en deux temps : un congé principal d'au maximum quatre semaines, et une cinquième semaine. Seules des contraintes géographiques particulières (par exemple, pour les salariés étrangers ou originaires d'outre-mer) ou la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie permettent de déroger à cette règle [[C. trav., art. L. 3141-17](#)].

Congé principal

→ **24 jours ouvrables**. Le congé principal est de 24 jours ouvrables au plus (soit quatre semaines). Il est possible de le fractionner, à condition :

- qu'une fraction soit d'une durée d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Un accord collectif peut fixer la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée. À défaut d'accord, elle est attribuée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année ;
- qu'employeur et salarié soient d'accord [[Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-44.941](#)]. L'accord du salarié n'est toutefois pas requis lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

→ **Jours de congé supplémentaires.** Les règles de fractionnement du congé principal au-delà du douzième jour sont définies par un accord collectif. À défaut d'accord, le fractionnement ouvre droit à des jours en plus dès lors qu'au moins trois jours sont pris en dehors de la période courant du 1^{er} mai au 31 octobre :

- un jour ouvrable supplémentaire lorsque le salarié prend de trois à cinq jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- deux jours lorsqu'il prend au moins six jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Ces jours supplémentaires sont dus, que ce soit l'employeur ou le salarié qui ait pris l'initiative du fractionnement [[Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 06-46.123](#)].

ATTENTION

Sauf stipulations conventionnelles contraires, des dérogations peuvent être apportées à ces dispositions par accord individuel du salarié [[C. trav., art. L. 3141-23](#)]. Mais la renonciation du salarié à des jours de congé supplémentaires doit être réexaminée chaque fois que la situation se présente, le salarié ne pouvant en aucun cas renoncer par avance dans le cadre d'une clause du contrat de travail [[Cass. soc., 5 mai 2021, n° 20-14.390](#)].

Cinquième semaine de congé

La cinquième semaine de congés payés (voire la sixième) peut être prise en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre. Elle peut elle-même être fractionnée. Dans ce cas, les dispositions relatives au fractionnement du congé principal ne s'appliquent pas [[Cass. soc., 27 mai 2003, n° 01-40.143](#)]. L'accord des salariés n'est donc pas nécessaire et aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Congés payés non pris

Si un salarié n'a pas pris l'ensemble de ses congés payés, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'en est pas responsable. Il est tenu de justifier qu'il a pris les mesures permettant au salarié d'exercer son droit à congé [[Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-27.448](#)]. Il doit à cet égard démontrer qu'il l'a informé sur la période de prise des congés et sur l'ordre des départs (voir ci-après).

À défaut, il devra verser des dommages et intérêts au salarié pour réparer le préjudice subi [[Cass. soc., 27 sept. 2006, n° 04-47.431](#)]. En outre, il ne peut pas remplacer la prise effective des congés payés par le versement d'une indemnité [[Cass. soc., 20 nov. 2012, n° 11-20.343](#) ; [Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929](#)]. Ces règles s'appliquent aux congés payés légaux comme aux congés conventionnels [[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-18.898](#)].

Activité partielle

Le fait que l'entreprise applique le dispositif d'activité partielle classique ou longue durée ne fait pas obstacle à la prise des congés payés. Ces congés doivent alors être rémunérés normalement, et l'employeur ne bénéficie pas de l'allocation versée par l'administration. Le fait pour l'employeur de ne verser que la rémunération due en cas d'activité partielle pendant ces congés ou de demander une indemnisation au titre de ces jours est passible des sanctions prévues en cas de travail illégal.

Qui fixe les dates de départ ?

Congés par roulement

→ **Priorité à l'accord collectif.** L'ordre des départs en congés est fixé en priorité par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche [[C. trav., art. L. 3141-15](#)].

En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui détermine l'ordre des départs, après avis du comité social et économique. Il doit tenir compte de la situation familiale des salariés, de l'ancienneté et de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs [[C. trav., art. L. 3141-16](#)]. À moins qu'ils ne soient invoqués pour départager deux salariés, ces critères ne sont pas impératifs pour l'employeur. Par exemple, il peut refuser d'accorder un congé au salarié au même moment que son conjoint si les besoins de l'entreprise ne le permettent pas [[Cass. soc., 19 juin 1997, n° 94-44.997](#)].

Par exception, qu'il existe ou non un accord collectif fixant l'ordre des congés, les conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané [[C. trav., art. L. 3141-14](#) ; [Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-26.934](#)].

→ **Information des salariés.** L'employeur doit nécessairement informer les salariés de leur date de congés au moins un mois avant leur départ. Une fois ces dates de départ fixées, elles peuvent être modifiées selon les modalités fixées par accord collectif ou, à défaut, au plus tard un mois avant la date initialement prévue [[C. trav., art. L. 3141-15](#) et [L. 3141-16](#)]. La date à prendre en compte pour apprécier si le délai d'un mois est respecté est celle à laquelle le courrier qui notifie la modification des dates est remis, selon le cas, à l'employeur ou au salarié [[Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-45.410](#)].

→ **Modifications en cas de circonstances exceptionnelles.** En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue [[C. trav., art. L. 3141-16](#), 2°]. Les modifications apportées aux dates de départ devront cependant respecter l'ensemble des règles légales ou conventionnelles qui s'imposent à l'employeur.

EXEMPLE

Constitue une circonstance exceptionnelle permettant à l'employeur de modifier les dates de départ en congé le fait pour une entreprise d'être admise, à la suite de graves difficultés financières, au bénéfice de la procédure de suspension des poursuites devant le tribunal de commerce avec obligation de déposer un plan d'apurement du passif avant l'été [[CE, 11 févr. 1991, n° 68058](#)].

Fermeture de l'entreprise

Si l'employeur décide de fermer l'entreprise durant les congés payés, les salariés sont alors obligés de prendre leurs congés simultanément. Ils peuvent éventuellement prendre des congés par anticipation (voir encadré).

Si l'entreprise ferme plus de 30 jours par an, c'est-à-dire au-delà de la durée légale de congé, l'employeur doit verser à son personnel une indemnité pour chacun des jours excédant cette durée légale. Celle-ci ne peut pas être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés [[C. trav., art. L. 3141-31](#) ; [Cass. soc., 16 juin 2010, n° 09-40.183](#) ; [Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-40.066](#)].

À NOTER

La fermeture de l'entreprise doit se faire dans le respect de l'accord collectif applicable. Si celui-ci ne l'autorise que du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur ne peut pas décider de fermer du 24 au 31 décembre [[Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-16.677](#)]. Par ailleurs, la fermeture annuelle ne retarde pas le terme d'un contrat à durée déterminée [[Cass. soc., 25 févr. 2004, n° 01-43.072](#)].

Un report des congés est-il possible ?

Compte tenu de leur caractère annuel, les congés payés 2024 doivent être soldés avant le 31 mai 2025 (sauf période de référence conventionnelle différente). Le salarié devra justifier d'une autorisation expresse pour les reporter [[Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-21.758](#)]. Toutefois, un report est possible dans certains cas.

Maladie et accident

→ **Congés payés acquis avant l'arrêt de travail.** Lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses congés en raison d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, ceux-ci peuvent désormais être reportés d'une durée de 15 mois [[C. trav., art. L. 3141-19-1](#)] (voir *Social Pratique* n° 853, p. 2).

REMARQUE

Un accord d'entreprise, d'établissement, ou, à défaut, de branche, peut fixer une durée de report supérieure à 15 mois [[C. trav., art. L. 3141-21-1](#)].

À l'issue de cette période, les congés non pris sont définitivement perdus.

La période de report débute à compter de la date à laquelle le salarié est informé par l'employeur, après son retour en entreprise, de ses droits à congés [[C. trav., art. L. 3141-19-1](#)].

Cette nouvelle législation ne devrait pas remettre en question la position de l'administration selon laquelle les jours supplémentaires de fractionnement sont dus, y compris lorsque les jours de congé fixés en dehors de la période 1^{er} mai-31 octobre ont été reportés [Rép. min., JO AN Q, 19 oct. 2010, question n° 74829].

ATTENTION

La Cour de cassation estime que les droits à congés reportés ou acquis sont de même nature : les règles de fixation de l'ordre des départs et le délai de prévenance s'appliquent donc aux congés reportés à l'issue d'un arrêt de travail [[Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-21.681](#)].

Si le salarié se trouve déjà en congé payé et tombe malade, il ne peut pas prétendre à un nouveau congé [[Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.907](#)].

À NOTER

Cette position de la Cour de cassation n'a pas changé alors même qu'elle va à l'encontre de celle de la CJUE : la finalité du droit au congé annuel payé étant de permettre au salarié de se reposer, ce qui la distingue de celle du droit au congé de maladie qui est de se rétablir, il n'est pas possible, selon les magistrats européens, que le salarié soit en arrêt de travail pendant le congé annuel payé [[CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11](#)]. La Cour de cassation pourrait s'aligner sur la solution de la CJUE. Pour s'y conformer, il conviendrait :

- de suspendre les congés durant le temps de l'arrêt de travail, et donc le versement de l'indemnité de congés payés ;
- de verser l'indemnité conventionnelle de maladie durant l'arrêt de travail ;
- de reporter la date de reprise du travail en fonction des congés payés restants si la convention collective le prévoit, ou accorder au salarié un reliquat de congés à prendre ultérieurement. Le paiement de l'indemnité de congés payés reprendrait donc lorsque le salarié serait de nouveau en congé.

→ **Congés payés acquis pendant un arrêt de travail supérieur à un an.** Les congés payés acquis par le salarié pendant la suspension de son contrat de travail pour accident ou maladie peuvent quant à eux être reportés de 15 mois lorsque celui-ci est en arrêt depuis plus d'un an sur plusieurs périodes d'acquisition des congés payés. Le point de départ de la période de report est alors fixé à compter de la date d'expiration de la période d'acquisition de ces congés (afin de limiter leur cumul) [[C. trav., art. L. 3141-19-2](#)].

La période de report débiterait donc même si le salarié est toujours en arrêt de travail.

Maternité, paternité et adoption

Les congés non pris sont reportés au retour du salarié de congé de maternité ou de congé d'adoption, quelle que soit la période de congé prévue dans l'entreprise [[C. trav., art. L. 3141-2](#)].

C'est également le cas pour le salarié de retour d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Celui-ci conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, y compris les congés payés non pris [[C. trav., art. L. 1225-35-2](#)].

Autres possibilités

Un report est également possible dans les cas suivants :

- lorsque le salarié revient d'un congé parental d'éducation [[C. trav., art. L. 1225-54](#) ; [Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-14.043](#)] ou d'un congé de présence parentale [[C. trav., art. L. 1225-65](#)] ;
- lorsque la durée du travail est décomptée à l'année (forfaits annuels, régime de répartition du temps de travail sur tout ou partie de l'année). Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile (jusqu'au 31 décembre) suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté. Cet accord doit déterminer, notamment, les modalités de rémunération des congés reportés, les cas précis et exceptionnels de report, etc. [[C. trav., art. L. 3141-22](#)] ;
- report de la cinquième semaine, sur six années au maximum, avant un départ en congé sabbatique ou pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante [[C. trav., art. L. 3142-33](#) à [L. 3142-35](#) et art. L. 3142-118 à L. 3142-124] ;
- alimentation d'un compte épargne-temps, tout ou partie de la cinquième semaine pouvant lui être affecté si l'accord qui le met en place le prévoit [[C. trav., art. L. 3152-2](#)].

Congés par anticipation

Le salarié peut prendre les congés payés acquis dès l'ouverture des droits, sans attendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre suivant l'année d'acquisition des congés [[C. trav., art. L. 3141-12](#)]. Un salarié embauché le 1^{er} juin 2025 pourra ainsi prendre en août les 5 jours qu'il a acquis sans attendre 2026. En revanche, il ne peut pas anticiper des congés qu'il n'a pas encore acquis, sauf si l'employeur y consent, notamment en cas de fermeture de l'entreprise. Si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir travaillé une durée suffisante pour « rembourser » les congés pris par anticipation, il est redevable à son ex-employeur de l'indemnité de congés payés perçue en trop [[C. trav., art. L. 3141-29](#)].

Incidence d'un jour férié sur les congés

→ **Jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire.** Il n'a aucune incidence sur le décompte des congés. De même, s'il n'est pas chômé dans l'entreprise, il doit être décompté comme un jour de congé.

→ **Jour férié chômé ne coïncidant pas avec le jour de repos hebdomadaire.** Trois situations doivent être distinguées :

- si les congés sont calculés en jours ouvrables, le jour férié ne doit pas être considéré comme un jour ouvrable, y compris s'il tombe un jour qui n'est pas travaillé dans l'entreprise, tel le lundi ou le samedi. Dans ce cas, soit la période de congés est allongée d'un jour, soit il est décompté un jour de congé en moins [[Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-16.772](#)] ;

- lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrés et que ce décompte n'est qu'une simple transposition du décompte en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), la période de congé doit également être prolongée d'une journée (ou un jour de congé en moins doit être décompté), même si le jour férié tombe un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (le calcul ne doit pas être moins favorable qu'en jours ouvrables) ;

- au contraire, si le décompte en jours ouvrés permet aux salariés de bénéficier d'un nombre total de jours de congé supérieur à ce que prévoit la loi, le jour férié qui coïncide avec un jour ouvrable non travaillé n'a aucune incidence (ce sera le cas si un accord prévoit un nombre de jours de congé supérieur aux congés légaux).

→ **Exemples.** Dans une entreprise ouverte du mardi au samedi, où le lundi est un jour ouvrable non travaillé et où le lundi de Pentecôte est chômé, un salarié prend des congés du samedi 7 juin 2025 au soir au lundi 23 juin 2025 :

- si l'entreprise opère le décompte des congés en jours ouvrables, le lundi 9 juin 2025 (Pentecôte) ne doit pas être décompté, le salarié prend donc 11 jours ouvrables de congé (ou 12 jours si l'entreprise accorde un jour de congé supplémentaire) ;

- si l'entreprise opère le décompte des congés en jours ouvrés, le lundi 9 juin 2025 (Pentecôte) ne doit pas non plus être décompté, le salarié prend donc 9 jours ouvrés de congés (ou 10 jours si l'entreprise accorde un jour de congé supplémentaire) ;

- si l'entreprise applique un accord qui accorde une sixième semaine de congés payés, le lundi de Pentecôte ne sera pas pris en compte et on décomptera 10 jours de congés au salarié. Dès lors que la convention collective prévoit le chômage sans perte de salaire des jours fériés, ils ne s'imputent pas sur les congés payés, y compris pour les salariés amenés à travailler un jour férié du fait de l'organisation du temps de travail [[Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.309](#)].

→ **Pont.** Si le salarié se trouve en congé au moment d'un pont, il ne peut prétendre à aucun jour en plus [[Cass. soc., 3 déc. 1980, n° 79-41.051](#)].

Informations des nouveaux embauchés

L'employeur doit informer le salarié nouvellement embauché, depuis le 1^{er} novembre 2023, de la durée des congés payés ou des modalités de calcul de cette durée au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date de son embauche. Cette information peut consister en un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux dispositions de l'accord collectif applicable [[C. trav., art. R. 1221-34](#) et [R. 1221-35](#)] (voir *Social Pratique* n° 843, p. 3).

<https://www.liaisons-sociales.fr/Content/DocumentRevue>.