

Social



NEWS



LES JOURS FÉRIÉS

Le Code du travail fixe la liste des jours fériés (art. L. 3133-1 du Code du travail) :

- ▶ Le 1^{er} janvier ▶ Le lundi de Pâques ▶ Le 1^{er} mai ▶ Le 8 mai ▶ L'Ascension
- ▶ Le lundi de Pentecôte ▶ Le 14 juillet ▶ L'Assomption ▶ La Toussaint ▶ Le 11 novembre
- ▶ Le jour de Noël.

A ces jours fériés légaux s'ajoutent, en Alsace Moselle, dans les départements d'outre-mer, à Saint Barthélémy et à Saint Martin des jours fériés supplémentaires.

Par ailleurs, certaines conventions collectives de branche prévoient des jours fériés supplémentaires spécifiques à certaines professions.

SOMMAIRE

- 01 Les principes
- 02 Comment gérer les jours fériés ?
- 03 Existe-t-il des règles particulières s'agissant des ponts ?

01 Les principes

A l'exception du 1er mai, la loi n'impose pas que les jours fériés soient chômés.

Ainsi, pour savoir si un jour férié est chômé, il faut dans un premier temps se référer à l'accord collectif applicable dans l'entreprise, et s'il n'existe pas d'accord d'entreprise, vérifier les dispositions de la convention collective de branche.

A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur détermine lui-même les jours fériés chômés (article L. 3133-3-2 du Code du travail).

02 Comment gérer les jours fériés ?

A/ Lorsque le jour férié est chômé dans l'entreprise

Lorsque le jour férié est chômé dans l'entreprise et que le salarié justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté, il ne doit subir aucune perte de rémunération et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat à temps partiel etc...).

Attention : la convention collective a pu supprimer la condition d'ancienneté.

Le salarié a donc droit au maintien de son salaire de base et de tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire.

A titre d'illustration, si un salarié travaille de nuit de manière habituelle, les primes de travail de nuit correspondantes doivent lui être maintenues (Cass. soc., 27 juin 2012, n°10-21306).

De plus, lorsqu'un jour férié est chômé, il est interdit de faire récupérer au salarié les heures de travail perdues. Cette règle est d'ordre public : il n'est pas possible d'y déroger que ce soit par accord collectif ou par décision de l'employeur.

Incidences de certains évènements sur les jours fériés chômés

► Lorsque le jour férié chômé coïncide avec un jour de repos hebdomadaire

Dans ce cas, le jour férié ne donne lieu à aucune indemnisation particulière, sauf disposition conventionnelle plus favorable (*Cass. soc.*, 2 juillet 2002, n°00-40821).

► Lorsque le jour férié chômé coïncide avec une période de congés payés

Lorsque les congés payés se décomptent en jours ouvrables, c'est-à-dire du lundi au samedi inclus, les jours fériés ne comptent pas comme un jour de congé.

Le jour férié ne compte pas non plus comme un jour de congé s'il tombe un jour ouvrable mais habituellement chômé dans l'entreprise (le samedi par exemple). Dans ce cas, le congé du salarié doit être prolongé d'une journée (*Cass. soc.*, 7 novembre 2001, n°99-43607) ou plus simplement seuls 5 jours ouvrables de congés seront comptés cette semaine-là.

Les règles sont identiques lorsque les congés payés se décomptent en jours ouvrés et que le calcul n'est qu'une simple transposition du décompte légale en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés).

Par exception, si le décompte des congés payés en jours ouvrés est opéré selon des modalités plus avantageuses, c'est-à-dire que les congés payés sont plus longs que ceux prévus par la loi, le jour férié chômé coïncidant avec un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé. Autrement dit, il n'y a pas lieu de prolonger le congé (*Cass. soc.*, 27 octobre 2004, n°02-44149).

Concernant les RTT, il n'est pas possible de les positionner sur un jour férié chômé (*Cass. soc.*, 26 octobre 2010, n°09-42493).

► Lorsque le jour férié chômé coïncide avec un congé maladie, maternité ou paternité

Dans ce cas, il n'y a aucune conséquence sur la rémunération et le jour férié ne reporte pas le terme du congé.

► Lorsque le jour férié chômé coïncide avec un jour de grève

Dans cette hypothèse, le salaire n'a pas à être maintenu (*Cass. soc.*, 5 février 2002, n°99-43898).

B/ Lorsque le jour férié est travaillé dans l'entreprise

Faut-il majorer le salaire d'un employé travaillant un jour férié ?

A l'exception du 1er mai, le travail un jour férié n'ouvre droit à aucune majoration de salaire, sauf si un accord d'entreprise ou de branche ou un usage prévoit des dispositions plus favorables (Cass. soc., 4 décembre 1996, n°94-40693).

Si le jour férié tombe un dimanche, les majorations conventionnelles pour travail le dimanche et les jours fériés ne se cumulent pas, sauf disposition conventionnelle contraire (Cass. soc., 5 avril 1974, n°73-40089).

Que faire en cas d'absence du salarié ?

Lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé dans l'entreprise, l'absence non justifiée du salarié constitue une absence irrégulière qui non seulement peut être sanctionnée mais également donner lieu à retenue sur salaire correspondant aux heures non travaillées (Cass. soc., 3 juin 1997, n°94-42197).

Quid lorsque le jour férié travaillé tombe pendant une période de congés payés ?

En pareille hypothèse, le jour férié travaillé doit être décompté comme un jour de congé payé.

C/ Le cas particulier du 1^{er} mai : jour férié obligatoirement chômé

Lorsque le 1er mai est chômé

Le 1er mai est le seul jour obligatoirement chômé en application de la loi (article L. 3133-4 du Code du travail).

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire, et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié.

De même, les heures de travail perdues en raison du chômage le 1er mai ne peuvent donner lieu à récupération (article L. 3133-2 du Code du travail).

Lorsque le 1er mai est travaillé

Par exception, le travail le 1er mai est autorisé dans les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail. Tel est par exemple le cas des hôpitaux ou encore des services de transports.

Les salariés ont alors droit, en plus de leur salaire, à une indemnité égale au montant de ce salaire (article L. 3133-6 du Code du travail).

La journée du 1er mai est donc payée double : une fois parce qu'il y a travail et une fois par application de la loi (ceci c'est dans l'hypothèse où le 1er mai tombe un jour habituellement travaillé).

Cette règle est d'ordre public, ni un accord collectif, ni une décision de l'employeur ne peuvent y déroger. Ainsi, si l'accord collectif prévoit l'attribution d'un jour de repos compensateur en cas de travail le 1er mai, ce repos compensateur constitue un avantage supplémentaire qui doit s'ajouter à la majoration de 100% (Cass. soc., 30 novembre 2004, n°02-45785).

Si le 1er mai tombe un dimanche, seule la majoration de 100 % prévue par la loi s'applique, elle ne se cumule pas avec une éventuelle indemnité conventionnelle pour travail le dimanche sauf disposition conventionnelle contraire ou sauf usage contraire.

D/ Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs de moins de 18 ans

Les salariés et apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Des dérogations sont toutefois admises dans certains secteurs d'activités pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient : hôtel, café, restaurant, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie, crèmerie, poissonnerie, spectacles etc... à condition toutefois qu'un accord collectif le prévoit et fixe les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être mise en œuvre (article R. 3164-2 du Code du travail).

De même, les établissements industriels fonctionnant en continu peuvent employer des jeunes de moins de 18 ans pendant les jours fériés, à condition que ces derniers bénéficient bien du repos minimal hebdomadaire.

03 Existe-t-il des règles particulières s'agissant des ponts ?

On appelle « pont » le chômage d'un jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels (article L. 3121-50 3° du Code du travail).

L'employeur n'a pas l'obligation d'accorder un pont, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire.

Les heures perdues en raison d'un pont peuvent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte (article R. 3121-34 du Code du travail).

La décision d'accorder un jour de pont constitue une modification de l'horaire de travail, l'employeur doit donc consulter le Comité Social et Economique quand il existe ou le Comité d'Entreprise, afficher l'horaire de travail modifié, notifier sa décision à l'inspecteur du travail.

Conclusion

D'une façon générale, il faut vérifier ce que prévoit la convention collective et ensuite examiner les règles appliquées jusqu'ici.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**



www.fcconseil.com

FCC
Service Social
Email : social@fcconseil.com
117, rue nationale - B.P 1017
59701 MARCQ-EN-BAROEUL CEDEX
Tél. 03 20 14 94 14

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES