



LES JOURS FÉRIÉS

Actualité sociale 2 mai 2022

Les jours fériés constituent des jours de fête légale dont la liste est définie par le Code du travail. Ces jours fériés peuvent être chômés ou travaillés. Dans le cas où le jour férié est prévu travaillé, l'employeur est tenu de suivre les consignes de sa convention collective qui déterminera par exemple le principe de récupération, la majoration de salaire, etc.

LA LISTE DES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés légaux sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai ;
- 8 mai ;
- Jeudi de l'Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

A noter : Des traditions locales, des conventions collectives ou des usages peuvent également prévoir des jours fériés :

- Le 26 décembre en Alsace et en Moselle ;
- Le Vendredi Saint (15 avril pour 2022) en Alsace-Moselle, dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte ;
- La Saint-Éloi (1^{er} décembre) dans la métallurgie, ou la Sainte-Catherine (25 novembre) dans la couture parisienne ;
- Le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les Départements d'Outre-Mer (DOM). La date varie selon le département (27 mai en Guadeloupe, 10 juin en Guyane, 22 mai en Martinique, etc).



LE REPOS DES JOURS FÉRIÉS

La loi dispose que le **1^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé** pour tous les salariés.

Cependant, il est prévu que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés peuvent travailler le 1^{er} mai (ex : hôpitaux, transports publics, ...).

A noter : Le chômage des autres jours fériés n'est obligatoire que si un accord collectif ou un usage le prévoit. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières en la matière : des jours fériés peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés.

Attention :

- *L'employeur qui fait travailler des salariés le 1^{er} mai sans que son activité ne le justifie encourt une **amende de 4^{ème} classe** (750 €) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés*
- *L'employeur ne peut pas demander au salarié de récupérer les heures de travail perdues pour cause de jours fériés non travaillés.*
- *Le salarié ne peut pas récupérer un jour férié sous prétexte qu'il correspond à un jour habituellement non travaillé par celui-ci.*

CAS PARTICULIER : LES SALARIÉS DE MOINS DE 18 ANS ET LES APPRENTIS

Les salariés de **moins de 18 ans** ou **apprentis ne peuvent pas travailler** les jours fériés légaux, sous peine d'une **amende de 1 500 €** par jeune concerné pour l'employeur.

Par **dérogation**, ils peuvent travailler un jour férié dans les **13 secteurs d'activité** pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, notamment :

- Hôtellerie, restauration, traiteur ou organisateur de réception ;
- Café, tabac ou débit de boisson ;
- Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie ;
- Entreprise d'autres secteurs fabriquant à titre principal des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail ;
- Magasin de vente de fleurs, jardinerie et graineterie ;
- Spectacles.

Le salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans qui travaille un jour férié bénéficie d'un repos minimale hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives, soit deux jours de repos consécutifs (art. L.3164-2 du Code du travail).



LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Les dispositions applicables au salarié sont celles qui lui sont le plus favorable entre celles prévues par la loi et celles prévues par la convention collective nationale dont il relève (sauf avantages individuels plus favorables au salarié prévus dans son contrat de travail).

➤ Si le **jour férié est chômé** :

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner **aucune perte de salaire**, sous réserve de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, les salariés rémunérés à l'heure ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage (maintien intégral). Les heures supplémentaires habituellement effectuées doivent être payées avec une majoration de salaire, tout comme pour les primes de travail de nuit qui doivent être maintenues.

➤ Si le **jour férié est travaillé** :

La loi dispose que les salariés perçoivent leur **rémunération habituelle**. Aucune majoration de la rémunération n'est imposée, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

➤ Pour le **1er mai** :

Le 1^{er} mai est **obligatoirement chômé**. Si le salarié travaille le 1^{er} mai, il bénéficie du **doublément** de sa rémunération.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

A noter : Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières en la matière (Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, Entreprises de propreté, Entreprises de paysage, etc.).

Cas particulier d'un jour férié tombant un dimanche :

- **Les éventuelles majorations** conventionnelles pour travail du dimanche et des jours fériés **ne se cumulent pas**, sauf disposition conventionnelle contraire. Ainsi, le salarié à qui il est demandé de travailler un dimanche jour férié aura seulement droit à l'une des 2 majorations (soit pour travail du dimanche soit pour travail du jour férié). S'agissant de deux avantages ayant le même objet (compenser le travail effectué un jour normalement chômé), il faudra appliquer la **majoration la plus favorable** pour le salarié.

LES PONTS

Aucune disposition légale ne prévoit le chômage obligatoire des journées de pont.



Cependant, **un employeur peut accorder un pont** à ses salariés en particulier entre 1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, sauf disposition conventionnelle ou usage contraires.

Si l'entreprise décide d'accorder aux salariés un jour de pont, il s'agit en principe d'une **modification de l'horaire de travail, soumise aux formalités suivantes** :

- consultation du CSE (s'il existe),
- affichage préalable du nouvel horaire,
- et notification à l'inspection du travail de l'horaire rectifié avant sa mise en application.

Les heures de travail non travaillées en raison du pont peuvent être travaillées à une autre période pour compenser. La **récupération** de ces heures peut être effectuée **dans les 12 mois précédant ou suivant le pont**. Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.

Les heures perdues du fait du pont peuvent être récupérées, les salariés étant amenés à effectuer un autre jour les heures de travail perdues, lorsque :

- 1 ou 2 jours ouvrables sont chômés entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ;
- 1 jour précédant les congés annuels est chômé.

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES JOURS FÉRIÉS

➤ **Le non-paiement d'un jour férié en cas de maladie**

Est-ce que l'absence pour maladie la veille et le lendemain d'un jour férié chômé remet en cause la rémunération du jour férié ?

Oui. Le salarié malade les jours ouvrables encadrant un jour férié ne peut bénéficier du paiement de ce jour chômé (puisqu'ils prennent le dessus).

En revanche, il peut recevoir un complément de salaire pour maladie. En effet, pour la détermination des droits du salarié, la première cause d'absence l'emporte sur la deuxième.

➤ **Le décompte des jours fériés chômés**

Le jour férié n'est pas considéré comme chômé si le salarié est malade. En effet, chaque absence ne peut avoir qu'un motif (en l'occurrence la maladie). Le jour férié chômé ne reporte pas pour autant le terme du congé maladie.

Exemple : Un salarié est malade depuis le 21 octobre et est toujours absent la veille et le lendemain du 1^{er} novembre. Le salarié revient à son poste de travail le 3 novembre. Il n'y a pas de conséquence sur sa rémunération.



JOUR FÉRIÉ PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

La prise en compte d'un jour férié dans le décompte des congés payés dépend de l'ouverture de l'entreprise ce jour-là.

Dans tous les cas, que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le jour férié qui tombe un dimanche n'a aucune incidence sur les congés.

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 comme un congé payé (sans incidence).

Exemple 1 : L'entreprise est fermée le jour férié (jour chômé).

Le salarié travaille 5 jours par semaine.						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
7	7	Jour férié	7	7	Repos	Repos
CP	CP	Jour férié	CP	CP	CP	-

Ainsi, lorsqu'un jour férié est inclus dans la période de congés payés pris par le salarié, il n'est pas décompté en jour de congé. Le salarié aura donc **5 jours ouvrables** de congés payés.

- **Jour férié habituellement travaillé dans l'entreprise** : Le jour férié est décompté comme un jour congés payés.

Exemple 2 : L'entreprise est ouverte le jour férié (jour travaillé).

Le salarié travaille 5 jours par semaine.						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
7	7	Jour férié	7	7	Repos	Repos
CP	CP	CP	CP	CP	CP	-

Ainsi, lorsqu'un jour férié est inclus dans la période de congés payés pris par le salarié, il est décompté comme un jour de congé. Le salarié aura donc **6 jours ouvrables** de congés payés.

Cas particulier d'un jour férié tombant un samedi en cas de congés payés décomptés en jours ouvrés :

Le **décompte en jours ouvrés est moins favorable** que le décompte légal en jours ouvrables (permettant le « gain du jour férié ») lorsque le jour férié tombe le second jour de repos hebdomadaire habituellement chômé. Il faut alors **accorder un jour de congé supplémentaire** aux salariés en jours ouvrés.