



GUIDE EXPERTISE SOCIALE & RH

TRAITEMENT EN PAIE DES JOURS FÉRIÉS

Dernière mise à jour : 21/05/2021

INTRODUCTION

Les jours fériés

On compte 11 jours fériés. Ils célèbrent une fête civile, religieuse ou commémorent un évènement historique.

D'autres jours fériés peuvent s'ajouter si cela est prévu dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité

Ils sont règlementés par : le Code du travail, les CCN et les usages.

À l'exception du 1er mai, le chômage de ces jours n'est pas obligatoire. On parle de jours fériés ordinaires.

A ces jours fériés légaux, s'ajoutent des **jours fériés spécifiques** à certains départements et/ou à certaines professions.

Il faut noter qu'un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les jours chômés dans l'entreprise.



LISTE DES JOURS FÉRIÉS

Le code du travail dresse une liste des jours fériés :

Jour de l'an	Vendredi 1er janvier
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril
Fête du travail	Samedi 1 ^{er} mai
Victoire des alliés	Samedi 8 mai
Jeudi ascension	Jeudi 14 mai
Lundi de pentecôte	Lundi 24 mai
Fête nationale	Mercredi 14 juillet
Assomption	Dimanche 15 août
La Toussaint	Lundi 1 ^{er} novembre
Armistice	Jeudi 11 novembre
Noël	Samedi 25 décembre

A noter : le lundi de Pentecôte figure toujours dans la liste des jours fériés légaux dans la mesure où la journée de solidarité peut être fixée un autre jour normalement chômé.

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

Jour férié ordinaire travaillé

En dehors du 1er mai, qui est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé en vertu de la loi, le travail des autres jours fériés légaux n'ouvre droit, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables à aucune majoration de salaire.

Une convention collective peut prévoir en matière de jours fériés, un régime plus favorable que le régime légal. Cette amélioration conventionnelle concerne :

- ▶ la rémunération du jour férié travaillé avec une majoration allant jusqu'à 100 % comme le 1er mai ;
- ▶ la compensation par un jour de congé des jours fériés travaillés ;
- ▶ le paiement d'une indemnité si le jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire du salarié.

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

Jour férié tombant un jour habituellement travaillé

Lorsque les jours fériés ordinaires sont chômés dans l'entreprise, les salariés ne doivent, dès **lors qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté**, subir aucune réduction de leur rémunération.

Tous les salariés bénéficient de la règle du maintien de salaire quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

A noter : le maintien de salaire s'applique également aux **salariés saisonniers** qui justifient, du fait de divers contrats successifs ou non, d'une ancienneté totale **d'au moins 3 mois dans l'entreprise**.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables et ne prévoir ainsi aucune condition d'ancienneté au maintien de la rémunération.

La condition d'ancienneté de 3 mois ne se confond pas en principe avec le temps de présence.

Elle est constituée par le temps qui s'est écoulé depuis l'embauche du salarié dans l'entreprise.

RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

Modalité de calcul du maintien de salaire

Le chômage d'un jour férié ordinaire ne peut entraîner **aucune perte de salaire**. Le salarié a droit au maintien de **son salaire de base et de tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire**.

- ▶ Ainsi, lorsqu'un salarié travaille la nuit de manière habituelle, les primes de travail de nuit correspondant à un élément de rémunération n'ayant pas un caractère exceptionnel doivent être maintenues les jours fériés chômés.



RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

Majoration pour heures supplémentaires

HS habituelles : Le maintien de salaire doit donc englober toutes les majorations des heures supplémentaires structurelles **c'est-à-dire celles habituellement effectuées par le salarié.**

HS occasionnelles : Sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires, les jours fériés chômés ne peuvent pas être assimilés à du temps de travail effectif. Il convient donc de ne pas les prendre en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

- ▶ Ainsi, dans une entreprise où la durée collective de travail est de 35 heures hebdomadaires, réparties à raison de 7 heures par jour, le lundi de pentecôte est chômé. Cette semaine-là, du mardi au vendredi, un salarié à temps plein travaille 34 heures sur demande de son employeur pour faire face à une commande, soit 6 heures de plus que l'horaire « normal ». **Sauf usage ou accord collectif contraire, les 6 heures travaillées en plus ne sont pas juridiquement des heures supplémentaires, la durée légale du travail n'ayant pas été dépassée sur la semaine compte tenu du jour férié chômé.** Ces 6 heures effectuées en plus sont payées au taux normal.

RÉMUNÉRATION DU 1^{ER} MAI TRAVAILLÉ

Le travail du 1er mai est autorisé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. *C. trav., art. L. 3133-6*

Le 1er mai ne peut pas être choisi comme journée de solidarité.

Bien qu'il n'existe aucune liste de ces établissements, on peut logiquement y intégrer :

- ▶ les hôpitaux,
- ▶ des services de transport,
- ▶ des établissements hôteliers,
- ▶ des services de gardiennage et d'entretien.

En tout état de cause, il appartient aux juges du fond de déterminer quelle activité est susceptible de bénéficier de cette dérogation.

Les salariés qui travaillent le 1er mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal. Le travail du 1er mai est donc majoré de 100 %.

QUELQUES RÈGLES RH À CONNAÎTRE

Absence du salarié pendant un jour férié non chômé

Lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé, le refus du salarié de travailler constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée.

- ▶ **L'employeur, peut dans ce cas, retenir sur le salaire les heures non travaillées.** *Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.197*

Non-récupération des jours fériés

Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

- ▶ **Il est donc exclu d'ajuster les horaires de travail de la semaine concernée en conséquence.** *Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.146, n° 1514 FS - P + B*



QUELQUES RÈGLES RH À CONNAÎTRE

Exception pour les salariés de moins de 18 ans

Les jours fériés sont obligatoirement chômés

► Dérogations dans les établissements fonctionnant en continu

Les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve qu'ils bénéficient du repos minimal de 2 jours consécutifs par semaine)

► Dérogations propres à certains secteurs d'activité

Il s'agit des secteurs suivants :

- l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réceptions ;
- les cafés, tabacs et débits de boissons ;
- la boulangerie et la pâtisserie ;
- la boucherie, la charcuterie, la fromagerie crèmerie, la poissonnerie ;
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ;
- les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail ;
- les spectacles.

La dérogation à l'interdiction du travail les jours fériés est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif définissant les conditions d'application de cette dérogation.

En tout état de cause, le travail effectué pendant un jour férié ne doit pas conduire à déroger au repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.



QUELLES SANCTIONS ?

Seul le 1er mai est légalement chômé.

Pour les autres jours fériés, le chômage ne s'impose qu'aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et aux apprentis.

- ▶ En conséquence, seul le non-respect des règles relatives au 1er mai et à ces deux catégories de travailleurs peut faire l'objet de sanctions pénales.

Non-respect des règles relatives au 1er mai : Les infractions aux règles relatives au chômage obligatoire, à l'indemnisation et au travail exceptionnel du 1er mai, ainsi que celles relatives au montant de cette indemnisation, sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés.

Infractions au régime des jeunes travailleurs et apprentis : Ces salariés devant, en raison de leur jeune âge, faire l'objet d'une protection accrue en matière de santé et de sécurité, les sanctions encourues sont plus lourdes. Ainsi, les infractions à l'interdiction de travail des jeunes les jours fériés sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.



BDO À VOS CÔTÉS POUR FACILITER LA GESTION DE VOS PROBLÉMATIQUES SOCIALES

Nos équipes (juristes, avocats, experts en prévention et conseils RH) sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches et répondre à vos questions.

CONTACTEZ-NOUS



RESTEZ INFORMÉ(E),
SUIVEZ NOTRE BLOG



INSCRIVEZ-VOUS
AUX PROCHAINS
WEBINARS



DÉCOUVREZ
NOS OFFRES



BDO