

CIRCULAIRE SOCIALE – N°2015-04-S18

24/04/2015

Les jours fériés

VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

CENTRE-SUD- OUEST

BORDEAUX
Tél. : 05 56 07 31 80
Fax : 05 56 07 13 89
TOULOUSE
Tél. : 05 61 20 48 84
Fax : 05 61 20 93 87

GRAND-EST DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
Fax : 03 80 66 14 88
REIMS
Tél. : 03 26 89 60 02
Fax : 03 26 89 60 06
STRASBOURG
Tél. : 03 88 27 17 02

ILE-DE-FRANCE
Tél. : 01 46 77 67 00
Fax : 01 47 26 91 08

**NORD-NORMIE-
PICARDIE**
Tél. : 02 35 59 70 70
Fax : 02 35 59 67 53

OUEST
Tél. : 02 99 26 10 90
Fax : 02 99 26 10 92

**RHÔNE-ALPES
SPENRA**
Tél. : 04 78 69 85 82
Fax : 04 78 69 85 83

SUD-EST
Tél. : 04 91 11 70 90
Fax : 04 91 11 71 09

Les jours fériés sont régis à la fois par le code du travail, la convention collective nationale et la jurisprudence. En raison de l'arrivée d'un certain nombre de jours fériés, il convient de faire le point sur la réglementation en vigueur :

- I- Liste des jours fériés légaux
- II- Le chômage d'un jour férié est-il obligatoire ?
- III- Comment les jours fériés sont-ils indemnisés ?
- IV- Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?
- V- Quelles sont les règles applicables aux ponts ?

Les publications du service juridique et social, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<http://monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n°39 « Gratifications des stages : nouvelles modalités » est en ligne actuellement.

Rappel sur la journée de solidarité :

La journée de solidarité est destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées.

Auparavant, à défaut d'accord collectif, la journée de solidarité était fixée le lundi de Pentecôte.

Depuis la loi du 16 avril 2008, le lundi de Pentecôte est redevenu un jour férié chômé « normal ».

Les partenaires sociaux ont plus de liberté pour déterminer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. En cas d'absence d'accord, c'est l'employeur qui en fixe les conditions d'accomplissement, après consultation des représentants du personnel.

Pour plus de précisions, cf. Circulaire FEP n°2014-04-S19 sur la journée de solidarité.

➔ I. Liste des jours fériés légaux

Jours fériés en France	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Art. L. 3133-1 c. trav.</u> : En France, les jours légaux sont au nombre de 11 : <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} Janvier (Nouvel an) ; - 6 avril (lundi de Pâques) ; - 1^{er} mai (Fête du travail) ; - 8 mai (Victoire de 1945) ; 14 mai (Ascension) ; - 25 mai (lundi de Pentecôte) ; - 14 Juillet (Fête nationale) ; - 15 août (Assomption) ; - 1^{er} novembre (Toussaint) ; - 11 novembre (Armistice) ; - 25 décembre (Noël).
Jours fériés propres à l'Alsace-Moselle	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, s'ajoutent à la liste des jours fériés : <ul style="list-style-type: none"> - le 26 décembre (jour de la Saint-Etienne) - et le Vendredi saint, dans les communes où existe un temple protestant ou une église mixte.
Jours fériés propres aux DOM	<ul style="list-style-type: none"> • Aux jours fériés de droit commun, s'ajoute, dans les DOM, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage. Il s'agit du : <ul style="list-style-type: none"> - 27 avril à Mayotte ; - 22 mai en Martinique ; - 27 mai en Guadeloupe ; - 10 juin en Guyane ; - 20 décembre à La Réunion.

➔ II. Le chômage d'un jour férié est-il obligatoire ?

A défaut de dispositions plus favorables pour le salarié, le chômage d'un jour férié autre que le 1^{er} mai n'est pas obligatoire. Ainsi, excepté le 1^{er} mai et le cas particulier des salariés de moins de 18 ans, l'employeur peut en principe, imposer à ses salariés de travailler les jours fériés.

Jour férié ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> • Le refus d'un salarié de travailler un jour férié ordinaire non chômé dans l'entreprise constitue une absence irrégulière qui permet à l'employeur de retenir les heures non travaillées sur le salaire mensuel (Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.197) et, le cas échéant de sanctionner le salarié (sauf absence justifiée). ➤ Exceptions : <ul style="list-style-type: none"> • Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, les jours fériés sont obligatoirement chômés sauf dérogations (art. L. 3134-2 c. trav.). • Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi (art. L.3164-6 c. trav. / art. 4.3.2 CCN). • Sont considérés comme des jeunes travailleurs (art. L.3161-1 c. trav.) : <ul style="list-style-type: none"> - des salariés âgés de moins de 18 ans ; - ainsi que des stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité. • Le non-respect de cette interdiction est sanctionné par une amende correspondant aux contraventions de 5^{ème} classe (1 500 €) (art. R. 3165-4 C. trav.).
1^{er} mai	<ul style="list-style-type: none"> • Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé (art. L. 3133-4 c. trav.). • Il s'agit d'un jour civil calendaire commençant à 0 heure et finissant à 24 heures. ⇨ Le 1^{er} mai se définit par sa date et non par une durée consécutive de 24 heures. Il n'est pas possible de donner une définition variable de ce jour en fonction des horaires en vigueur dans l'entreprise (Cass. soc. 8 mars 2007, n° 05-44.330). • Le non-respect de cette interdiction est sanctionné par une amende correspondant aux contraventions de 4^{ème} classe (750 €) (art. R. 3135-3 C. trav.). ➤ Exception : <ul style="list-style-type: none"> • Le travail du 1^{er} mai est admis dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (art. L.3133-6 c. trav.). • Il n'existe aucune liste de ces établissements. Il semble que l'on puisse y intégrer les transports publics, hôpitaux, hôtels, usines à feu continu, services de gardiennage et d'entretien, mais il appartient aux juges du fond de déterminer quelle activité est susceptible de bénéficier de cette dérogation. • En cas de contentieux, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que la nature de son activité ne lui permettait pas d'interrompre le travail un 1^{er} mai (Cass. crim, 8 février 2000).

➔ III. Comment les jours fériés sont-ils indemnisés ?

Indemnisation lorsque le jour férié est chômé

➤ Jour férié ordinaire :

- Si le jour férié tombe :
 - **un jour de repos hebdomadaire**, aucune indemnité n'est due au salarié, dans la mesure où il ne subit aucune perte de salaire (Cass. soc., 2 juillet 2002, n°00-40.821) ;
 - **un jour habituellement travaillé**, le jour férié chômé ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté ➔ maintien de salaire (art. L. 3133-3 C. trav. et 4.7.5 CCN).
- ⇒ Les jours fériés sont indemnisés sur la base de l'horaire journalier habituel de travail (art. 4.7.5 CCN)
- A noter : la condition de présence « avoir accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée » a été supprimée par la loi de simplification du droit du 22 mars 2012 (cf circ. FEP n°2012/03/S15). Elle ne s'applique donc plus en application du principe de faveur (la loi étant plus favorable que la CCN).

➤ 1^{er} mai :

- Si le 1^{er} mai tombe :
 - **un jour de repos hebdomadaire**, il ne donne pas lieu à une indemnité particulière, sauf dispositions plus favorables ;
 - **un jour habituellement travaillé**, le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire (art. L. 3133-5 c. trav.).
- le maintien de la rémunération pour la journée du 1^{er} mai n'est subordonné à aucune condition, notamment d'ancienneté (art.4.7.5 de la CCN).

➤ Calcul de l'indemnisation du jour férié chômé :

- **Maintien du salaire de base** : 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 et doivent être maintenues les jours fériés chômés (Cass. soc., 5 févr. 2002, n° 99-43.898). Ne sont pas dues les indemnités ayant la nature de remboursements de frais professionnels (primes de panier, titres-restaurant...).

• **Incidence sur les heures supplémentaires :**

- Pour les salariés dont l'horaire de travail habituel est supérieur à la durée légale (>35h), le principe du maintien de la rémunération implique que la rémunération du jour férié chômé (1^{er} Mai ou jour férié ordinaire) comprenne celle des heures supplémentaires **qui auraient dû normalement être effectuées ce jour-là** avec leurs **majorations** (CE 6 mars 2002 n° 231530 ; Circ. DRT 6 déc. 2000).
- Pour autant, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, **les jours fériés chômés ne peuvent pas être assimilés à du temps de travail effectif**. Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration, **il n'est donc pas tenu compte des heures non travaillées en raison d'un jour férié** (Cass. soc. 1^{er} dec. 2004 n° 02-21.304 ; Cass. soc. 4 avril 2012 n° 10-10.701).
- De même, les heures correspondant au jour férié chômé ne s'imputent pas sur le **contingent annuel** d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à une **contrepartie obligatoire** en repos (Circ. DRT 6-12-2000).

Exemple :

Soit une entreprise appliquant une durée collective de travail de 39 heures réparties sur 5 jours à raison de 7,8 heures par jour. Les heures effectuées de la 36^e à la 39^e heure donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. L'entreprise mensualise les heures supplémentaires.

L'horaire de travail effectué par le salarié au titre d'une semaine incluant un jour férié chômé tombant un jour ouvrable se calcule comme suit : lundi 7,8 h ; mardi 7,8 h ; mercredi chômé au titre du jour férié ; jeudi 7,8 h et vendredi 8,8 h, soit 1 heure de plus par rapport à son horaire habituel.

Au total, le salarié aura accompli 32,2 heures de travail effectif. Aucune heure supplémentaire ne sera décomptée au titre de cette semaine puisque la durée de travail effectif est inférieure à 35 heures.

En fin de mois, le salarié percevra son salaire habituel (base 39 heures), lequel, compte tenu de la majoration de salaire de 25 %, est calculé comme suit : $35 \times (52/12) \times \text{taux horaire} + (39 - 35) \times (52/12) \times 125 \%$. A ce montant s'ajoutera la rémunération au taux normal de l'heure effectuée le vendredi en sus de l'horaire habituel.

	<p>➤ Interdiction dans tous les cas de faire récupérer les heures chômées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés (art. L. 3133-2 C. trav.). • Lorsqu'un jour férié est chômé au cours de la semaine et que la durée du travail varie selon les jours de la semaine (ex : 9 heures de travail le lundi, 5 heures le mardi, 7 heures le mercredi etc...), l'employeur ne peut fixer les heures restant à accomplir en déduisant de la durée hebdomadaire habituelle une durée quotidienne moyenne. Une telle pratique a pour effet de faire récupérer aux salariés des heures effectivement chômées pendant le jour férié. (Cass. soc. 13 juin 2012, n°11-10146). <p>⇒ Seul doit être déduit de la durée hebdomadaire habituelle le nombre réel de d'heures de travail qui aurait été accompli ce jour-là.</p>
<p>Indemnisation lorsque le jour férié est travaillé</p>	<p>➤ Jour férié ordinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 4.7.5 de la CCN prévoit que les heures de travail d'un jour férié sont majorées dans les conditions ci-après : <ul style="list-style-type: none"> - heures effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 50% ; - heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail : 100%. <p>➤ 1er mai :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans l'hypothèse exceptionnelle dans laquelle le 1^{er} mai n'a pu être chômé, l'employeur verse au salarié, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité égale au montant de ce salaire (art. L. 3133-6 c. trav.) : soit une majoration de 100%. • Pour le calcul de cette indemnité spéciale, il y a lieu de tenir compte des primes inhérentes à la nature du travail. En revanche, il n'y a pas lieu de tenir compte des primes allouées en remboursement de frais (panier, salissure), ni même des primes d'expérience ou d'assiduité. <p>⇒ Les dispositions légales concernant l'indemnité spéciale du 1^{er} mai sont d'ordre public.</p> <p>➤ Règle de cumul des majorations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avantages ayant le même objet : non cumul des majorations : • En application du principe de non-cumul des avantages ayant le même objet, la majoration conventionnelle pour travail des jours fériés ne se cumule pas avec la majoration pour travail le dimanche (Cass. soc., 5 avril 1974 n° 73-40.089). • Dans ce cas, il convient d'appliquer la majoration la plus élevée. <p>⇒ Ces deux majorations ont pour objet de compenser une privation d'une journée de repos (dimanche, jour férié) (Cass. soc., 21 fév. 1980 n° 78-41.299).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avantages n'ayant pas le même objet : cumul des majorations : • Lorsqu'un travail est accompli la nuit d'un jour férié, les deux majorations qui n'ont pas le même objet se cumulent (Cass. soc., 8 mars 2007). <p>⇒ La majoration des heures de nuit compense le travail effectué la nuit alors que la majoration du travail d'un jour férié compense la privation d'une journée de repos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De même, pour la majoration des heures supplémentaires qui se cumule avec la majoration des jours fériés.

➔ IV. Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?

Lorsqu'un jour férié intervient pendant les congés du salarié, il n'a aucune incidence sur leur décompte s'il tombe un jour de repos hebdomadaire. De même, si le jour férié est non chômé dans l'entreprise. En revanche, si le jour férié est chômé, le congé payé doit être prolongé d'un jour ou il sera décompté un jour de congé de moins.

<p>Congés payés décomptés en jours ouvrables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les congés payés se décomptent normalement en jours ouvrables (du lundi au samedi compris). • Or, les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables s'ils sont chômés dans l'entreprise. <p>• <u>Ainsi, un jour férié qui tombe dans une période de congés payés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - compte comme un jour de congé s'il est travaillé dans l'entreprise ex : un salarié est en congé pendant 3 semaines, du lundi 13 juillet au dimanche 2 août inclus. Le 14 juillet tombe un mercredi (jour ouvrable). L'ensemble du personnel de l'entreprise travaille ce jour-là. Il sera décompté au salarié 18 jours ouvrables de congés payés. - ne compte pas comme un jour de congé s'il est chômé dans l'entreprise ex : dans la même hypothèse, si personne ne travaille dans l'entreprise le 14 juillet, il sera décompté au salarié 17 jours ouvrables de congés payés.
---	---

	<p>- ne compte pas comme un jour de congé s'il tombe un jour habituellement chômé (samedi ou lundi) ex : Un salarié part en vacances du lundi 3 août au dimanche 23 août inclus. Le 15 août tombe un samedi. L'entreprise ferme toutes les fins de semaine du vendredi soir au lundi matin. Il sera décompté au salarié 17 jours ouvrables de congés payés.</p>
Congés payés décomptés en jours ouvrés	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Lorsque le calcul des congés payés en jours ouvrés est une stricte transposition du calcul légal (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), le jour férié qui tombe dans une période de congés payés :</u> <ul style="list-style-type: none"> - compte comme un jour de congé payé s'il est travaillé dans l'entreprise ex : Un salarié est en congé pendant 3 semaines, du lundi 6 juillet au dimanche 26 juillet inclus. Le 14 juillet tombe un mercredi (jour ouvré). L'ensemble du personnel de l'entreprise travaille ce jour-là. Il sera décompté au salarié 15 jours ouvrés de congés payés. - ne compte pas comme un jour de congé payé s'il est chômé dans l'entreprise ex : Dans la même hypothèse, si personne ne travaille dans l'entreprise le 14 juillet, il sera décompté au salarié 14 jours ouvrés de congés payés. - a, pour effet lorsqu'il coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi), d'accorder au salarié un jour de congé payé supplémentaire ex : Un salarié part en vacances du lundi 3 août au dimanche 23 août inclus. Le 15 août tombe un samedi. L'entreprise est fermée tous les samedis et dimanches. Il sera décompté au salarié 15 jours ouvrés de congés payés. Mais pour rétablir l'égalité avec le décompte en jours ouvrables, un jour de congé payé supplémentaire est accordé au salarié.

➔ V. Quelles sont les règles applicables aux ponts ?

Modalités liées aux ponts	<ul style="list-style-type: none"> • Constitue un jour de pont le chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un autre jour chômé de semaine, ou un jour précédant les congés annuels. ex : en 2015, plusieurs ponts sont possibles : vendredi 15 mai, lundi 13 juillet, 9 et 10 novembre ou 12 et 3 novembre • L'employeur n'a aucune obligation d'accorder le pont, sauf dispositions ou usage plus favorables. • Si l'entreprise décide d'accorder un jour de pont, il s'agit d'une modification de l'horaire de travail dans la période considérée et l'employeur est tenu de suivre les formalités obligatoires suivantes (Circ. DRT 93-9 du 17 mars 1993) : <ul style="list-style-type: none"> - consultation du comité d'entreprise ; - affichage préalable du nouvel horaire ; - notification à l'inspecteur du travail de l'horaire rectifié avant sa mise en application.
Récupération des heures non travaillées lors d'un pont	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures de travail correspondant au jour du pont peuvent être récupérées, mais seulement si elles ont eu pour effet de réduire à moins de 35 heures la durée hebdomadaire du travail (art. L.3122-27 C. trav.). • Dans ce cas : <ul style="list-style-type: none"> - la récupération ne peut avoir lieu que dans les 12 mois précédant ou suivant l'interruption de travail qui la justifie (art. R. 3122-4 al.1 C. trav.) ; - l'inspecteur du travail doit être préalablement informé (art. R. 3122-4 al.2 C. trav.) ; - les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (art. R.3122-5 c.trav.) ; - la récupération s'impose à l'ensemble du personnel, y compris à ceux qui étaient absents pour maladie au moment du pont (Cass. soc., 25 mai 1994) ; - les heures de récupération sont rémunérées au taux normal, sans majoration ; - la récupération n'est pas possible à la fois pour les jours qui suivent et ceux qui précèdent le jour férié (Cass. soc., 18 mai 1999). <p>ex : lorsqu'un employeur décide que le lundi et le mardi précédant le jour férié (ex : mercredi = jour férié) seront chômés ainsi que les deux jours suivant le jour férié (jeudi et vendredi), il ne peut récupérer les deux ponts, mais l'un des deux (lundi et mardi ou jeudi et vendredi).</p>