Questions/ réponses : Les jours fériés

D'ici la fin de l'année 2024, 3 ***jours fériés sont à venir*** *(le 1er et 11 novembre, 25 décembre), l'occasion de faire* ***un tour d'horizon des problématiques les plus souvent rencontrées en la matière.***

Attention ! *Les dispositions rappelées ci-après* ***ne s'appliquent que*** *dans la mesure* ***où il n'existe pas*** *d'usage ou de stipulations contractuelles ou conventionnelles dans l'entreprise.*

► *Combien y a-t-il de jours fériés légaux ?*

Le Code du travail liste ***11 jours fériés légaux*** *dans l'année, auxquels s'ajoutent des* ***jours supplémentaires en fonction du métier*** *(certaines conventions collectives comme le bâtiment, les mineurs) ou* ***selon la région où le salarié travaille*** *(le Vendredi Saint, dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre sont fériés en Alsace et en Moselle).*

Les fêtes légales au niveau national sont les suivantes :

Dates des jours fériés en 2024	
Lundi 1er janvier	Jour de l'An
Lundi 1er avril	Lundi de Pâques
Mercredi 1er mai	Fête du Travail
Mercredi 8 mai	Victoire 1945
Jeudi 9 mai	Ascension
Lundi 20 mai	Pentecôte

Dimanche 14 juillet	*Fête nationale*
Jeudi 15 août	*Assomption*
Vendredi 1er novembre	*Toussaint*
Lundi 11 novembre	*Armistice 1918*
Mercredi 25 décembre	*Noël*

► *Le 1er mai chômé entraîne-t-il toujours un maintien de la rémunération ?*

*En principe, le **1er mai est un jour férié et chômé.***

*L'article L3133-5 du Code du travail précise que le chômage du 1er mai **ne peut être une cause de réduction de salaire.***

*Ainsi, lorsque le 1er mai tombe sur un jour habituellement travaillé, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire **peu importe qu'il ait ou non trois mois d'ancienneté.***

***Exemple** : Un salarié recruté le 4 mars 2024, bénéficiera d'un maintien de sa rémunération pour le 1er mai 2024.*

► *L'employeur peut-il imposer aux salariés de travailler le 1er mai ?*

*Le 1er mai est **le seul jour légalement férié et chômé.***

*En principe, le travail n'est donc pas autorisé le 1 er mai. Toutefois l'article L3133-6 du Code du travail **précise que** ''dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur''.*

*Certaines catégories d'activité entrent dans l'application de cet article du fait de la difficulté d'interrompre le travail le 1er mai en raison des répercussions préjudiciables pour le public ou le fonctionnement de la structure. C'est le cas notamment des services de transports, des établissements hospitaliers, les hôtels ou les entreprises de gardiennages mais **aucun texte ne donne une liste exhaustive des établissements et services** qui peuvent éventuellement faire travailler des salariés le 1er mai.*

En cas de litige, c'est au juge d'apprécier souverainement si l'entreprise entre ou non dans le cadre de la 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 égale au montant de ce salaire.***

*La rémunération du travail effectué 1er mai **est donc majorée de 100 %.** Le montant de l'indemnité spéciale versé au titre du travail le 1er mai **doit apparaître distinctement sur le bulletin de salaire.***

*Le Code du Travail prévoit une sanction en cas de non-respect de l'obligation de repos le 1er mai qui est une **amende de 4e classe par salarié concerné**, de plus en cas d'accident du travail, l'employeur doit justifier du travail d'un salarié un 1er mai.*

► *Les jours fériés sont-ils chômés ?*

*Selon l'article L3133-4 du Code du travail, le 1er Mai est le **seul jour férié légal obligatoirement chômé.** Autrement dit, ce jour est **obligatoirement payé et non travaillé**.*

L'article L3133-6 du Code du travail ajoute qu'il est possible de faire travailler les salariés ce jour-là dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. On pense notamment aux hôpitaux, aux hôtels ou encore aux transports...

Il est à relever que l'employeur encourt une amende de 4e classe (= 750 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés lorsqu'il fait travailler des salariés le 1er Mai sans que son activité le justifie (art. R3135-3 du Code du travail et art. 131-13 du Code pénal).

***S'agissant des salariés ayant moins de 18 ans**, le principe est le suivant : il est interdit de faire travailler les salariés et les apprentis de moins de 18 ans les jours de fêtes reconnus par la loi. En cas de non-respect de cette interdiction, l'employeur s'expose à une amende (4). Il en va autrement dans les 13 secteurs listés au sein de l'article R3164-2 du Code du travail.*

► *Les jours fériés chômés donnent-ils lieu à un maintien de salaire ?*

*L'article L3133-3 du Code du travail prévoit que les jours fériés chômés (autres que le 1er mai) qui tombent un jour habituellement travaillé **donnent lieu à maintien de salaire à condition que** le salarié **totalise au moins trois mois d'ancienneté**.*

*Ainsi pour bénéficier d'un maintien de salaire, le salarié doit **avoir une ancienneté minimale de trois mois.***

***Exemple :** Un salarié embauché le 2 mars 2024 ne bénéficiera pas du maintien de sa rémunération pour le 8 et 9 mai 2024 puisqu'il n'aura pas acquis les trois mois d'ancienneté.*

A titre plus favorable, l'employeur peut décider de maintenir la rémunération des salariés même s'ils ne remplissent pas la condition d'ancienneté. Dans ce cas, l'employeur doit appliquer la même règle à tous les salariés placés dans la même situation.

► *Les jours fériés travaillés sont-ils payés double ?*

*Les jours fériés n'étant pas obligatoirement chômés, ils ne donnent droit, lorsqu'ils sont travaillés, qu'au paiement du salaire normal, **sauf dispositions conventionnelles plus favorables**.*

*Seules les heures travaillées le 1er mai sont **obligatoirement payées double**.*

Les salariés travaillant de nuit en partie le 1er mai et le lendemain (ou la veille) bénéficient également du doublement du salaire.

- ***Un salarié en CDD bénéficie -t-il du maintien de salaire pour un jour férié chômé qui tombe un jour normalement travaillé ?***

*Un jour férié chômé habituellement travaillé **ne doit entraîner aucune perte de salaire**, si le salarié remplit la condition d'ancienneté de trois mois et ce, **quelle que soit la nature du contrat de travail (CDD ou CDI).***

***Exemple** : Un salarié recruté le 4 septembre 2023 en CDD bénéficiera du maintien de sa rémunération pour les 8 et 9 mai 2024 puisque la condition d'ancienneté minimale de trois mois sera respectée.*

- ***Un salarié travaille du lundi au jeudi et un jour férié tombe le vendredi. Le salarié n'aura droit ni à une indemnité ni au report du jour férié ?***

*Si un salarié travaille habituellement du lundi au jeudi et qu'un jour férié tombe un vendredi, ce jour férié **n'aura pas d'impact sur la durée de travail et la rémunération**.*

De la même manière, lorsque le jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire, aucune indemnité n'est due au salarié.

Le salarié ne peut pas non plus demander le report d'un jour férié tombant un jour non travaillé.

- ***Un jour férié tombant dans une période de congés payés ne doit-il pas être décompté comme 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.

Le décompte d'un jour férié pendant les congés du salarié est effectué de la façon suivante, selon que le jour férié est habituellement chômé ou travaillé dans l'entreprise :

- ***Jour férié habituellement chômé***

*Le jour férié n'est **pas décompté** des congés payés.*

La convention collection applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

- ***Décompte en jours ouvrables***

*Une semaine en jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf celui du repos hebdomadaire (le dimanche en général), soit **6 jours**.*

***Exemple :** Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, vendredi 16 et samedi 17 août).*

À noter : *L'employeur n'est pas obligé d'indiquer sur le bulletin de paie le mode de décompte des congés. Toutefois, la convention collective applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.*

- ***Décompte en jours ouvrés***

*Une semaine en jours ouvrés comprend généralement le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi (si l'entreprise ouvre le samedi et ferme le lundi, les jours ouvrés vont du mardi au samedi), soit **5 jours**.*

Exemple : *Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose **4 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14 et vendredi 16 août).*

Les congés décomptés en jours ouvrés doivent garantir au salarié des droits au moins égaux à ceux prévus en cas de calcul en jours ouvrables.

- ***Jour férié habituellement travaillé***

*Le jour férié **est décompté** des congés payés.*

La convention collection applicable à l'entreprise peut préciser si le nombre de jours de congés payés est calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

- ***Décompte en jours ouvrables***

*Une semaine en jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf celui du repos hebdomadaire (le dimanche en général), soit **6 jours**.*

Exemple : *Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi (jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise), ce jour est comptabilisé : le salarié pose **6 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 août).*

- ***Décompte en jours ouvrés***

*Une semaine en jours ouvrés comprend généralement le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi (si l'entreprise ouvre le samedi et ferme le lundi, les jours ouvrés vont du mardi au samedi), soit **5 jours**.*

Exemple : *Un salarié est en congé du 12 au 18 août 2024 et le 15 août est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 15 août tombant un jeudi (jour ouvré habituellement travaillé dans l'entreprise), ce jour est comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15 et vendredi 16 août).*

- ***Quid des jours fériés qui tombent pendant un congé maladie ou maternité ?***

Lorsque le jour férié tombe pendant un congé maladie ou un congé de maternité, il n'y a pas de conséquence sur la rémunération du salarié.

Le jour férié chômé ne reporte pas pour autant le terme du congé.

► *Quid des jours fériés durant une période de grève ?*

Si la période de grève tombe sur un jour férié chômé et payé pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, ***les salariés grévistes ne peuvent, selon la Cour de cassation, prétendre au paiement de ce jour*** *(Cass.soc.24 juin 98, n°96-44.234).*

► *Peut-on positionner un jour de RTT sur un jour férié*

Les jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) ***ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé dans l'entreprise*** *(Cass. soc. 11-7-2007, n° 06-40.567).*

► *Un jour férié chômé est-il assimilé à du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires.*

Les jours fériés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ***ne peuvent donc être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.*** *C'est la position de la Cour de cassation*

Exemple *: Un salarié travaille habituellement 35 heures par semaine du lundi au vendredi soit 7 heures par jour. Il ne travaille pas le jeudi 15 août 2024, mais il a effectué le lundi et le mardi, une heure en plus de son horaire habituel. Ces* ***deux heures effectuées en plus*** *ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à majoration.*

Le salarié n'ayant travaillé que 30 heures sur la semaine. Il percevra donc sa rémunération habituelle pour la semaine (soit 35 heures) auxquelles il convient d'ajouter deux heures rémunérées au taux horaire normal

(Cass. soc. 1er décembre 2004, n° 02-21304)

► *L'employeur est-il tenu d'accorder des ponts ?*

Le pont correspond à une période non travaillée d'un ou de deux jours ouvrables comprise entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié (article L 3121-50, 3° du Code du travail).

Sauf stipulations conventionnelles ou usage contraires*, l'employeur n'a* ***aucune obligation d'accorder un pont****.*

S'il décide d'octroyer aux salariés un jour de pont, il s'agit en principe d'une modification de l'horaire de travail ***soumise à certaines formalités*** *(consultation du CSE, affichage préalable du nouvel horaire et notification à l'inspecteur du travail de l'horaire rectifié avant sa mise en application).*

La journée de pont peut donner lieu à :

- *Un jour de congé ou de RTT posé par le salarié,*
- *Un jour de RTT fixé par l'employeur,*
- *Un jour payé ''offert'' par l'employeur.*

► *L'employeur peut-il faire récupérer les jours fériés chômés ou les ponts ?*

Les heures de travail perdues par suite de chômage d'un de ces jours fériés ne donnent pas lieu à récupération (art. L3133-2 du Code du travail).

*L'employeur ne peut faire rattraper les heures de travail non accomplies. Il s'agit **d'un principe d'ordre public,** auquel on ne peut pas déroger, notamment par accord collectif.*

*Il **est donc exclu** d'ajuster en conséquence les horaires de travail de la semaine concernée en demandant au salarié en échange du 1er mai de travailler un jour où il est en repos ou de faire des heures supplémentaires.*

*Contrairement aux heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié, **les heures non travaillées en raison de journées de "pont" sont récupérables**, c'est-à-dire qu'elles peuvent être effectuées 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 (L'article L3122-27 du Code du travail).*

*Le Code du travail précise que cette récupération **ne peut pas dépasser une heure par jour, ni huit heures par semaine.***

En l'absence de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise, la journée de pont précédant ou suivant le jour férié doit être considérée comme jour ouvrable, même si cette journée est chômée dans l'établissement (Cass. soc. 3-12-1980, n° 79-41.051).

► *La journée de solidarité peut-elle être effectuée pendant un jour férié ?*

***Pour mémoire**, la journée de solidarité correspond à une journée de travail non rémunérée.*

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

*Elle **prend la forme** :*

- *D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;*
- *Et d'une contribution de 0,3 % de la masse salariale due par l'employeur.*

Article L3133-7 du Code du Travail.

*La journée de travail supplémentaire des salariés est **de 7 heures pour un salarié à temps complet.** Pour les **salariés à temps partiel**, la durée de **7 heures est proratisée** par rapport à la durée contractuelle du salarié.*

***Exemple** : Pour un salarié à mi-temps, la journée de solidarité sera de 3,5h*

Article L3133-8 du Code du Travail.

*Les **modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées** par :*

- *Accord d'entreprise ou de branche ou convention collective ;*

- *A défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.*

Il peut s'agir :

- *Du **travail d'un jour férié chômé** **autre que le 1er mai** ;*
- *Du travail d'un jour de RTT ;*
- *De toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application des dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.*

Article L 3133-11 du Code du Travail.

***Attention !** Il est interdit de prendre la journée de solidarité sur **un jour de congés payés** ou sur **un jour de repos compensateur** (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 11-19.974)*

Pour nous contacter
01 48 18 88 54
fessad@unsa.org
21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET