



## FICHE PRATIQUE Les jours fériés

Chaque année, il revient à l'employeur de gérer les périodes comportant des jours fériés, c'est pourquoi il est important de connaître les règles qui s'appliquent en la matière.

Avant la survenance d'un jour férié, l'employeur doit connaître ses obligations afin de savoir si les salariés doivent être en repos ou s'il a la possibilité de leur demander de travailler ce jour-là.

Après le passage du jour férié, l'employeur doit également savoir comment établir les bulletins de paie pour les mois comportant des jours fériés, et savoir comment indemniser les salariés.

### PREAMBULE

#### ► JOURS OUVRABLES ET JOURS OUVRES

On peut s'interroger sur l'impact d'un jour férié dans une période de congés payés.

S'il est travaillé, il n'a pas d'incidence sur le décompte des congés. En revanche, lorsqu'il est chômé, deux hypothèses se posent :

- Si le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrables, le congé est prolongé d'un jour quand un jour férié chômé coïncide avec un jour ouvrable.
- Si le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrés (travaillés), deux situations sont à distinguer :
  - Le décompte est une transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables équivalent à 25 jours ouvrés) : le jour férié qui tombe un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi par exemple) n'est pas compté comme jour de congé. Ces derniers sont alors prolongés d'une journée ;
  - L'entreprise accorde à ses salariés des congés plus longs que ceux prévus par la loi : le congé annuel n'est pas prolongé si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé.

**Les jours ouvrables** sont tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement, le dimanche) et les jours fériés. Un jour ouvrable est donc un jour de la semaine compris entre le lundi et le samedi inclus.

**Les jours ouvrés** sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si l'ensemble du personnel ne travaille pas forcément ces jours-là. Un jour ouvré est donc un jour du lundi au vendredi inclus et peut varier en fonction du secteur d'activité.

Une semaine se compose donc généralement de 5 jours ouvrés et de 6 jours ouvrables.



## ► JOURS FERIES EN 2015

Cette année, le calendrier va être grisé de plusieurs journées fériées, au total 11, tombant la plupart en semaine, au plus grand plaisir des salariés :

- jeudi 1er janvier (Nouvel an),
- lundi 6 avril (Lundi de Pâques),
- vendredi 1er mai (Fête du Travail),
- vendredi 8 mai (Fête de la Victoire de 1945),
- jeudi 14 mai (Ascension),
- lundi 25 mai (Pentecôte),
- mardi 14 juillet (Fête nationale),
- samedi 15 août (Assomption),
- dimanche 1<sup>er</sup> novembre (Toussaint),
- mercredi 11 novembre (Armistice),
- vendredi 25 décembre (Noël).

## REPOS OU TRAVAIL ?

### ► PEUT-ON IMPOSER AUX SALARIES DE TRAVAILLER UN JOUR FERIE ?

L'employeur peut imposer à ses salariés de travailler les jours fériés.

Cependant, on note deux exceptions :

- Le 1<sup>er</sup> mai, qui est, selon la loi, le seul jour férié obligatoirement chômé ;
- Les salariés et apprentis ayant moins de 18 ans, sous peine de sanctions pénales.

Par ailleurs, il est possible de faire travailler les salariés des établissements et services ne pouvant interrompre leur activité.



**Si un salarié refuse de travailler un jour férié ordinaire non chômé dans l'entreprise, l'employeur pourra retenir les heures non travaillées sur son salaire mensuel pour absence irrégulière.**

### ► LES JOURS FERIES CHOMES SONT-ILS RECUPERABLES ?

La loi interdit la récupération des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés. Seul doit être déduit de la durée hebdomadaire habituelle, le nombre réel d'heures de travail qui aurait été accompli ce jour-là.

## QU'EN EST-IL DE LA REMUNERATION ?

### ► POUR LES JOURS FERIES ORDINAIRES :

Le salarié n'a droit à aucune majoration de salaire sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable. Si le jour férié est chômé, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire sous réserve de justifier d'au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

### Les cas particuliers :

- Les salariés en CDD ont droit au paiement des jours fériés chômés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI ;
- Il en est de même des salariés à temps partiel, mais seulement si les jours fériés chômés coïncident avec des jours où ils travaillent ;
- Concernant les travailleurs saisonniers, à domicile, intermittent ou temporaire, ils ne sont pas rémunérés en cas de chômage du jour férié, sauf accord collectif plus favorable ;
- Pour les salariés qui travaillent la nuit, les primes de travail de nuit doivent être maintenues ;
- Pour les salariés ayant une part fixe et une part variable de leur salaire, ils peuvent prétendre pour le jour férié chômé à un complément de salaire au titre de la part variable ;
- Enfin pour le personnel payé à l'heure, si le salarié n'a pas travaillé ce jour-là il ne peut pas demander une rémunération ou indemnisation, si le salarié a travaillé, ses heures seront payées au tarif normal.

### ► POUR LE 1<sup>ER</sup> MAI

Dans le cas où le salarié travaille ce jour-là, ses heures de travail seront payées doubles et le non-respect par l'employeur de ces dispositions légales est sanctionné d'une amende de la 4<sup>ème</sup> classe.

Dans le cas où le salarié ne travaille pas, et que le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour où il aurait dû travailler, le salaire habituel est maintenu, quels que soient la périodicité et le mode de rémunération.

## COMMENT ORGANISER LES PONTS ?

### ► QU'EST-CE QU'UN PONT ?

Nous rappelons qu'un pont se produit lorsque le salarié ne travaille pas pendant un ou deux jours ouvrables, compris en un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, ou d'un jour précédant les congés annuels.

On note que cette année, de nombreux ponts sont possibles, le vendredi 15 mai, le lundi 13 juillet, ainsi que les jours autour du mercredi 11 novembre.

### ► L'ENTREPRISE DOIT-ELLE ACCORDER LES PONTS ?

L'employeur n'a aucune obligation d'accorder un pont sauf disposition conventionnelle ou usage contraire. Les heures non travaillées du fait d'un pont sont récupérables seulement si elles ont eu pour effet de réduire à moins de 35 heures la durée hebdomadaire du travail. La convention collective, ou l'employeur, peut prévoir que les heures de travail perdues en raison du pont soient récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant le pont.

En cas de désaccord sur l'accord des ponts, l'employeur prend la décision finale et le salarié doit s'y soumettre.

### INCIDENCES DE CERTAINS EVENEMENTS SUR LES JOURS FERIES

#### ► JOUR FERIE PENDANTS LES CONGES PAYES

Lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables et qu'un jour férié tombe pendant les congés du salarié, il n'y a aucune incidence sur leur décompte s'il est non chôme dans l'entreprise.

En revanche s'il est chôme, il n'a pas à être décompté comme un jour de congé payé, et ce même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise du fait de la répartition de l'horaire. Il aura donc pour conséquence de prolonger le congé d'une journée ou bien décompté un jour de congé de moins. Le jour férié qui tombe un dimanche n'a aucune incidence sur les congés.

#### ► CAS D'UN CONGE MALADIE OU MATERNITE

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

#### ► AU COURS D'UNE GREVE

Lorsque le jour férié chôme et payé tombe pendant un période de grève, le salarié gréviste ne peut prétendre au paiement de ce jour férié.

#### ► COÏNCIDENCE AVEC UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Beaucoup de salariés verront ce cas puisque cette année le 15 août tombe un samedi et le 1<sup>er</sup> novembre un dimanche. L'employeur n'a pas l'obligation légale d'accorder un autre jour de repos. La Cour de cassation a jugé que si la convention collective prévoit que les salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé, mais cette clause ne vise pas le jour de repos hebdomadaire.

## **FOCUS SUR LA JOURNEE DE SOLIDARITE EN 2015**

### ► **QUI EST CONCERNE PAR CETTE JOURNEE DE SOLIDARITE ?**

La journée de solidarité prend, pour les salariés, la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et les employeurs doivent verser une cotisation de 0.30 %.

Elle s'applique à tous les salariés du secteur privé à temps plein ou partiel y compris les catégories particulières, aux salariés du secteur agricole et aux agents titulaires ou non des trois fonctions publiques (la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière, ainsi que les médecins, biologistes, odontologistes et pharmaciens, et la fonction publique de l'Etat).

L'employeur ne peut pas demander à un salarié en congé payé, congé maladie ou maternité de venir effectuer cette journée ou de lui imposer d'effectuer cette journée un autre jour.

De plus, un salarié peut être dégagé de cette obligation si cette journée a été fixé à une date antérieure à son arrivée dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel par plusieurs employeurs, il doit effectuer la journée de solidarité chez chacun au prorata de sa durée contractuelle de travail.

Les salariés de moins de 18 ans et les apprentis, sont, en principe, tenus d'effectuer la journée de solidarité sauf si elle est fixée un jour férié. Les stagiaires, quant à eux, ne se sont pas concernés par cette journée.

### ► **COMMENT ET QUAND FIXER LA JOURNEE DE SOLIDARITE ?**

- **Qui décide ?**

Ce sont les partenaires sociaux, par accord d'entreprise ou de branche qui fixent les modalités d'accomplissement de cette journée, ou l'employeur, à défaut d'accord, qui décide de fixer la journée de solidarité.

- **Quel jour ?**

Ils peuvent donc prévoir cette journée sur un jour férié habituellement chômé à l'exception du 1<sup>er</sup> mai et pas nécessairement le lundi de Pentecôte, soit sur un jour de RTT, soit sur toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, la journée peut donc se traduire par un samedi travaillé ou par la suppression d'un jour de congé conventionnel supplémentaire.



**La journée de solidarité ne peut pas s'effectuer sur un jour de congé payé légal, sur un jour de pont conventionnel rémunéré, sur un jour de repos compensateur, ou sur un dimanche.**

En principe, la date de la journée de solidarité est commune, mais l'employeur peut individualiser la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel dans la mesure où le ou les jours habituellement non travaillés par eux peuvent ne pas correspondre à la même journée.

Le fractionnement de la journée en tranches horaires est autorisé dès lors qu'il est effectif et correspond à un travail supplémentaire de sept heures par an.

### ► LES EFFETS SUR LA DUREE DU TRAVAIL

Depuis l'instauration par la loi de la journée de solidarité, on constate donc une durée du travail qui a augmenté puisque la durée annuelle légale du travail est de 1607 heures, au lieu de 1600 et le nombre annuel légal de jours de travail pour les conventions de forfait-jours de 218 jours au lieu de 217.

Pourtant les heures travaillées pendant la journée de solidarité ne sont pas des heures supplémentaires et ne permettent pas de reporter un repos. Cependant, les heures effectuées au-delà des sept heures sont qualifiées d'heures supplémentaires.

### ► LES EFFETS SUR LE SALAIRE

Les salariés non mensualisés n'étant pas rémunérés pour les jours fériés chômés autres que le 1<sup>er</sup> mai doivent être normalement rémunérés pour le travail effectué pendant cette journée sans pouvoir toutefois prétendre aux majorations de salaire ou aux repos de compensation prévus pour le travail des jours fériés. Il est tout de même recommandé d'inscrire cette journée de solidarité sur le bulletin de paie afin d'apporter la preuve qu'elle a bien été effectuée.



**En cas d'absence injustifiée** lors de la journée de solidarité, l'administration autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire. Cependant, les salariés à temps partiels semblent disposer d'une possibilité de refus si la date choisie est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou avec une autre activité professionnelle.

### REFERENCES

- Liaisons sociales
- Site Internet Juritravail : <http://www.juritravail.com/Actualite/gerer-jours-feries/Id/129591>
- Site internet du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/la-journee-de-solidarite,1021.html>

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.  
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**