

Le point sur les jours fériés

Introduction

Les jours fériés sont certes réglementés par le code du travail mais les conventions collectives prévoient également de nombreuses dispositions à ce sujet. Il est donc important de se référer à la convention collective applicable dans l'entreprise, si elle existe, pour être certain d'appliquer la bonne règle.

Le repos des jours fériés

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et intégralement payé. Il est prévu quelques exceptions pour les établissements et services qui ne peuvent de part la nature de leur activité interrompre le travail (établissements hospitaliers, hôtels, transports,... art L222-7 du code du travail)

Pour les autres jours fériés, le repos n'est pas légalement obligatoire. Cependant, le repos de ces journées est souvent prévu par la convention collective applicable dans l'entreprise (lorsqu'elle existe). Dans cette hypothèse, la convention s'impose à l'employeur et le salarié est tout à fait en droit de refuser de travailler un jour férié.

Une exception : pour les jeunes salariés de moins de 18 ans, le repos des jours fériés est obligatoire.

Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour non travaillé dans l'entreprise (exemple le samedi dans de nombreuses entreprises), l'employeur n'a aucune obligation légale de donner un jour de congé à ses salariés la veille ou le lendemain du jour férié.

La rémunération des jours fériés

1. Pour les jours fériés dits ordinaires (hors 1er mai) :

- Lorsqu'ils sont travaillés, ils ne donnent lieu à aucune majoration de salaire, **sauf si la convention collective le prévoit.**
- Lorsque le jour férié est chômé :
S'il tombe un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise, aucune rémunération n'est due.
S'il correspond à un jour normalement travaillé, le personnel mensualisé perçoit l'intégralité de sa rémunération (heures supplémentaires comprises) à condition qu'il remplisse les conditions suivantes : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, 200 heures de travail au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié, être présent le jour de travail précédent le jour férié et le jour de travail qui suit (sauf autorisation d'absence accordée préalablement exemple congés payés).
Si les conditions ci dessus ne sont pas remplies, la rémunération est quand même maintenue mais hors heures supplémentaires.

2. Le 1^{er} Mai :

- Lorsque le 1^{er} mai est chômé, il ne peut donner lieu à aucune réduction de salaire quels que soient le mode et la périodicité de rémunération. Si le 1^{er} mai tombe un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise, il ne donne lieu à aucune rémunération sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- Lorsque le 1^{er} mai est travaillé, le salaire journalier est doublé (hors majoration pour heures supplémentaires).

La réglementation des ponts

Il s'agit d'un ou deux jours de repos donnés au salarié avant un jour férié ou entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (exemple : le 8 mai tombant un jeudi cette année, un employeur peut accorder le vendredi 9 mai en repos avant le samedi journée non travaillée dans l'entreprise).

L'employeur n'a aucune obligation d'attribuer un pont (sauf dispositions conventionnelles différentes). En l'absence de dispositions dans la convention collective, la décision d'accorder un pont appartient au chef d'entreprise. Cette décision constitue une modification d'horaire (avis du CE, information de l'inspection du travail, affichage du nouvel horaire pour la semaine considérée). Les heures de travail perdues le jour de pont peuvent donner lieu à récupération. Les heures récupérées seront rémunérées au taux normal.

Incidences des jours fériés sur les heures supplémentaires

Les jours fériés chômés (1^{er} mai et autres) doivent être pris en compte pour l'assiette, l'ouverture, et le calcul des droits à majoration et à bonification pour heures supplémentaires (sauf bonification en repos). Par contre, ils ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent d'heures supplémentaires ou ouvrant droit à repos compensateur.