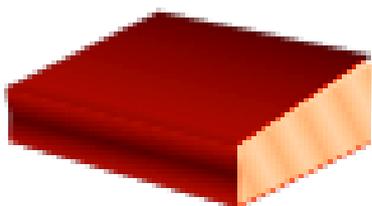


<http://ugtg.org/spip.php?article526>



Jours fériés : Jours chômés ?

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -



Date de mise en lignedimanche 2 novembre 2008

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

Le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé intégralement pour tous les travailleurs. Les autres jours fériés (le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, Noël) ne sont chômés obligatoirement que pour les jeunes de moins de 18 ans et les apprentis employés dans les établissements industriels. Dans la pratique, on constate qu'ils sont cependant chômés pour la plupart des travailleurs. Dans la pratique, on constate qu'ils sont cependant chômés pour la plupart des travailleurs.

Liste des jours fériés

A - Les jours fériés légaux

La liste des jours fériés légaux est fixée par l'article L. 3133-1 du Code du travail. On en compte actuellement onze :

- ▶ Le 1er Janvier,
- ▶ Le lundi de Pâques,
- ▶ Le 1er Mai,
- ▶ Le 8 mai,
- ▶ L'Ascension,
- ▶ Le lundi de Pentecôte,
- ▶ Le 14 Juillet,
- ▶ L'Assomption (15 Août),
- ▶ La Toussaint (1er Novembre),
- ▶ Le 11 Novembre,
- ▶ Le 25 Décembre.

B - Les autres jours fériés de Guadeloupe

D'autres jours fériés peuvent exister (dans une région ou une profession). C'est le cas en Guadeloupe pour :

- ▶ Le lundi Gras
- ▶ Le mardi Gras
- ▶ Le mercredi des Cendres
- ▶ Le jeudi de la Mi-Carême
- ▶ Le vendredi Saint
- ▶ Le samedi Gloria
- ▶ Le 27 Mai
- ▶ Le 21 Juillet
- ▶ Le 2 Novembre

Le travail les jours fériés

Il faut distinguer selon que le jour férié est un jour chômé ou non. En principe, seul le 1er mai est un jour obligatoirement chômé. Pour les autres jours fériés, il faut se référer aux conventions collectives, aux accords d'entreprises, aux clauses du contrat de travail et aux usages en vigueur dans l'entreprise.

A - Le 1er Mai

▶ **Principe** : Le 1er Mai est en France le seul jour férié obligatoirement chômé (article Article L. 3133-4 du Code du Travail) et payé (article Article L. 3133-5 du Code du Travail).

▶ **Exceptions** : Le repos n'est pas obligatoire pour les établissements et les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail -transports publics, hôpitaux, hôtels...

B - Autres jours fériés

▶ **Principe** : Le repos n'est pas obligatoire. L'employeur peut vous imposer de travailler. En conséquence, le refus de travailler un jour férié ordinaire constitue une absence irrégulière permettant à l'employeur d'opérer une retenue de salaire corrélative aux heures non travaillées (Cass. Soc., 03 Juin 1997). Le salarié est également susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

▶ **Exceptions** :

- Le repos est obligatoire pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Des dérogations sont toutefois possibles pour les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (restauration, hôtellerie...).
- La convention collective, un accord d'entreprise, une clause du contrat de travail ou les usages professionnels peuvent prévoir le repos de ces jours fériés.

N.B. : La loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

Rémunération des jours fériés

Aucune disposition légale ne prévoit de rémunération supplémentaire en cas de travail un jour férié autre que le 1er mai. A défaut de convention collective ou de clause du contrat de travail, le salarié n'a droit donc qu'à son salaire (cass. soc. 4 décembre 1997, SA Ecoplastique c. Braud).

A - Paiement des jours fériés chômés

▶ Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise : il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

▶ Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :

- Pour le 1er mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés ;
- Pour les autres jours fériés, l'article 3 de l'Accord de mensualisation du 10-12-1977 prévoit que le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération pour le personnel mensualisé qui remplit les conditions suivantes (sauf dispositions plus favorables de la convention collective) :
 - Avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
 - Avoir travaillé effectivement 200 heures dans les deux mois précédant le jour férié,
 - Avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable accordée. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Le salaire habituel est donc maintenu pour les salariés remplissant ces trois conditions.

N.B. :

1. Salariés intérimaires : Aucune condition d'ancienneté n'est requise ; les intérimaires ont droit, au même titre que les salariés de l'entreprise utilisatrice, au paiement des jours fériés, et cela indépendamment de leur ancienneté. Cela signifie que si les salariés de l'entreprise utilisatrice sont rémunérés, les intérimaires doivent également l'être.
2. Salariés à temps partiel : les salariés à temps partiel dont l'horaire est réparti sur tous les jours de la semaine sont rémunérés dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire est réparti sur quelques jours de la semaine, il faut s'en remettre « au hasard du calendrier » : si la journée fériée devait être travaillée, elle est payée en fonction (au prorata) du nombre d'heures qui aurait dû être effectué ce jour-là.
3. Salariés payés à l'heure : Les heures chômées un jour de fête légale ne donnent lieu à aucune rémunération ou indemnisation. Cependant, de nombreuses conventions collectives accordent aux salariés rémunérés à l'heure le paiement d'un certain nombre de jours fériés par an.
4. Salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : Ils ont droit, au même titre que les salariés de l'entreprise en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) au paiement des jours fériés ; à la condition toutefois de remplir les conditions d'ancienneté visées plus haut ;

B - Paiement des jours fériés non chômés

- ▶ **Principe** : Aucune majoration de salaire n'est prévue légalement pour les personnes travaillant un jour férié mais les conventions collectives peuvent prévoir un régime plus favorable.
 - ▶ **Exception** : le 1er mai. Cette journée étant obligatoirement chômée et payée, les personnes tenues à travailler ce jour-là (personnel des hôpitaux, de l'hôtellerie, d'usines à feu continu) ont droit à une indemnité égale au montant du salaire de la journée. Ils sont donc payés le double.
- N.B.** : Un jour férié n'est pas comptabilisé dans les jours ouvrables. Il prolonge donc d'une journée la durée d'absence d'un salarié en congés payés.

Cas particuliers

Ponts

- ▶ Chaque entreprise ou établissement peut décider que le jour précédant ou suivant un jour férié sera chômé. Si la récupération des heures perdues est prévue, l'employeur est tenu :
 - De consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
 - D'informer l'inspecteur du travail des modalités de la récupération ;
 - D'afficher l'horaire de travail modifié de façon apparente dans les lieux de travail.
- ▶ Ce pont peut être payé ou récupérable : La récupération doit avoir lieu dans les douze mois précédant ou suivant le pont.

Jours fériés : Jours chômés ?

- ▀ Les heures récupérées sont payées au tarif normal, sans majoration. Les heures supplémentaires ne sont pas récupérables.