

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°18 - Avril 2012

En matière de jours fériés, 2012 est-elle une bonne année pour les salariés ? Ces jours tombent-ils sur des week-ends ou sur des jours normalement travaillés ? À la clé, une journée de travail de moins pour les salariés. L'employeur peut en décider autrement et faire travailler le personnel un jour férié. Cependant, il n'est pas libre de faire ce qu'il veut. Les jours fériés sont réglementés par le Code du travail, les conventions collectives et les usages. Le prochain jour férié est le lundi de Pâques, qui tombe cette année le 9 avril. C'est l'occasion de faire le point sur les règles applicables.

1. REPOS OU TRAVAIL ?

a. Peut-on demander aux salariés de travailler un jour férié ?

Sauf exceptions, la loi n'impose pas à l'employeur d'accorder un repos aux salariés les jours fériés.

Rien n'empêche donc en principe l'employeur de faire varier chaque année le nombre de jours fériés chômés, sauf s'il existe un usage ou une disposition conventionnelle plus favorable dans l'entreprise.

De fait, la plupart des conventions collectives imposent le repos des jours fériés.

Si c'est le cas, le salarié qui refuse de travailler un tel jour ne peut être sanctionné (Cass. soc., 13 mai 1986, n° 83-41.641).

En revanche, le refus 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).

b. Quid du 1er mai ?

Le 1er Mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en vertu de la loi. Il n'est pas possible de faire travailler les salariés ce jour-là, sauf dans les établissements et services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, hôtels, hôpitaux, etc.).

c. Un jeune salarié peut-il travailler un jour férié ?

Non, l'employeur n'a pas le droit de faire travailler les salariés et apprentis de moins de 18 ans les jours fériés, sous peine de sanctions pénales (C. trav., art. L. 3164-6 et R. 3165-4). Il en va toutefois autrement dans certains secteurs listés par décret (spectacle, hôtellerie, restauration, boulangerie, boucherie, cafés, tabacs et débits de boisson, etc.), si la convention

collective applicable (convention de branche étendue ou accord d'entreprise ou d'établissement) le prévoit et à condition que les intéressés bénéficient d'un repos hebdomadaire (C. trav., art. L. 3164-8 et R. 3164-2).

L'accord fixe les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être mise en œuvre. De même, dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos hebdomadaire (C. trav., art. L. 3164-7).

d. Les jours fériés chômés sont-ils récupérables ?

Non, la loi interdit la récupération des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés. Un salarié ne peut donc être contraint d'accomplir, avant ou après le jour férié chômé, des heures supplémentaires sans être rémunéré (C. trav., art. L. 3133-2).

2. COMMENT REMUNERER LES JOURS FERIES ?

a. Les jours fériés ordinaires

Lorsque le salarié travaille le jour férié

Lorsque le salarié travaille un jour férié, il n'a droit à aucune majoration de salaire, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable (Cass. soc., 4 décembre 1996, n° 94-40.693).

Ainsi, par exemple, l'article 31 de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main prévoit que « le jour férié travaillé non récupéré tombant un dimanche est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche) ».

Lorsque le salarié ne travaille pas le jour férié

Salarié mensualisé

Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire (ce qui sera le cas cette année avec les 1er janvier et le 11 novembre qui sont des dimanches) aucune indemnité n'est due au salarié, dans la mesure où il ne subit pas de perte de salaire (Cass. soc., 2 juillet 2002, nos 00-41.712 à 00-41.718).

En revanche, lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le jour férié chômé est payé dès lors que le salarié remplit trois conditions (C. trav., art. L; 3133-3) :

- avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables prévoyant par exemple que les salariés ont droit « au paiement de tous les jours fériés ») :
- avoir travaillé au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié ;
- avoir été présent le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail qui lui fait suite.

Si ces conditions sont remplies, il y a maintien intégral du salaire, c'est-à-dire le salaire de base et tous ses compléments, y compris, si l'horaire habituel est supérieur à la durée légale, les bonifications pour heures supplémentaires sous forme de majoration de salaire, mais pas sous forme de repos (CE, 6 mars 2002, n° 231530).

Le salarié dont la rémunération inclut une part fixe et une part variable peut prétendre pour le jour férié chômé à un complément de salaire au titre de la part variable, calculé en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois (Cass. soc., 5 décembre 2001, n° 99-45.699).

Les salariés en CDD ont droit au paiement des jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI (Circ. DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990).

Et si les salariés ne remplissent pas les conditions requises ? Dans ce cas, ils ne peuvent subir d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé (Arr. du 31 mai 1946).

Salarié non mensualisé

Sauf accord collectif plus favorable, les travailleurs saisonniers, intermittents ou temporaires, ainsi que ceux à domicile, ne sont pas rémunérés en cas de chômage du jour férié (C. trav., art. L. 3133-3, al. 2).

Toutefois, les travailleurs temporaires bénéficient du paiement des jours fériés intervenant en cours de mission dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-21).

Salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont droit au paiement des jours fériés chômés dans l'entreprise, mais seulement si ceux-ci coïncident avec des jours où, normalement, ils travaillent. Dans ce cas, ils ont droit à une rémunération correspondant à la durée du travail qu'ils auraient accomplie ce jour-là (Cass. soc., 10 novembre 1993, n° 89-45.089 ; 5 juin 2008, n° 06-41.203, FS-PBR). En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié tombe un jour où, habituellement, ils ne travaillent pas (Cass. soc., 19 décembre 2001, n° 99-45.281).

Personnel payé à l'heure

En l'absence de disposition légale, les heures chômées un jour férié ne donnent lieu à aucune rémunération ou indemnisation. Quant aux heures de travail accomplies ce jour-là, elles sont payées au tarif normal (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

b. Le 1er mai

Lorsque le salarié ne travaille pas le 1er Mai

Si le 1er mai tombe un jour qui aurait dû être travaillé, le salaire habituel est maintenu quelle que soit la périodicité ou le mode de rémunération. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont donc droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce repos (C. trav., art. L. 3133-5). Cette indemnité est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement (C. trav., art. D. 3133-1).

Toutefois, si le 1er mai tombe un jour habituellement non travaillé, il ne donne pas lieu à une indemnité particulière, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

Lorsque le salarié travaille le 1er Mai

Dans ce cas, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (C. trav., art. L. 3133-6). Le 1er Mai, les heures de travail sont donc payées double.

3. COMMENT S'ORGANISENT LES PONTS ?

a. Qu'est-ce qu'un pont ?

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 la semaine, ou d'un jour précédant les congés annuels.

b. Doit-on accorder les ponts ?

Avant tout chose, il faut savoir qu'il ne pèse sur l'employeur aucune obligation d'accorder un pont, sauf disposition conventionnelle ou usage contraires.

Si l'entreprise décide d'accorder aux salariés un jour du pont, il s'agit en principe d'une modification de l'horaire de travail, soumise aux formalités suivantes : consultation du CE, affichage préalable du nouvel horaire et notification à l'inspecteur du travail de l'horaire rectifié avant sa mise en application (Circ. DRT 93-9 du 17 mars 1993).

c. Les heures chromées du fait d'un pont sont-elles récupérables ?

Oui, elles peuvent être récupérées (C. trav., art. L. 3122-27), mais seulement si elles ont eu pour effet de réduire à moins de 35 heures la durée hebdomadaire du travail (Cass. soc., 19 février 1959, n° 57-40.062). Dans ce cas :

- la récupération ne peut avoir lieu que dans les 12 mois précédant ou suivant l'interruption de travail qui la justifie (C. trav., art. R. 3122-4, al. 1) ;
- l'inspecteur du travail doit être préalablement informé (C. trav., art. R. 3122-4, al. 2) ;
- 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 (C. trav., art. R. 3122-5) ;
- 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, n° 97-13.131).

La récupération s'impose à l'ensemble du personnel, y compris aux salariés qui étaient absents pour maladie au moment du pont (Cass. soc., 25 mai 1994, n° 91-40.927).

4. INCIDENCES DE CERTAINS EVENEMENTS SUR LES JOURS FERIES

a. Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

Lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables et qu'un jour férié tombe pendant les congés du salarié, il n'a aucune incidence sur leur décompte s'il est non chômé dans l'entreprise. En revanche, s'il est chômé, il n'a pas à être décompté en 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, un samedi par exemple (Cass. soc., 26 janvier 2011, n° 09-68.309). En conséquence, il a pour effet de prolonger le congé d'une journée (ou bien il sera décompté un jour de congé de moins).

Lorsque les congés sont calculés en jours ouvrés et que le décompte est une transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), la solution est identique, y compris si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi, par exemple). Il en va toutefois autrement si l'entreprise accorde à ses salariés des congés plus longs que les congés légaux : le congé annuel n'a pas dans ce cas à être prolongé si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé (Cass. plén., 21 mars 1997, n° 92-44.778).

Que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le jour férié qui tombe un dimanche n'a aucune incidence sur les congés (Rép. min. n° 27492, JO AN du 2 mai 1983).

On notera que, sauf convention contraire, le salarié en congé lors d'un pont chômé et payé ne bénéficie pas d'un jour complémentaire de congé ou d'une indemnité compensatrice de salaire (Cass. soc., 3 décembre 1980, n° 79-41.051).

b. Ou lors d'un congé maladie ?

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

c. Ou un jour de repos hebdomadaire ?

Cette année, le 14 juillet tombe un samedi et le 1er janvier et le 11 novembre un dimanche. Aucune disposition légale n'oblige l'employeur à accorder en compensation au personnel un autre jour de repos.

Par ailleurs, a récemment précisé la Cour de cassation, 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 », cette clause imprécise ne vise pas le jour de repos hebdomadaire (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-16.435).

d. Ou pendant une grève ?

Lorsqu'une période de grève comprend un jour férié chômé et payé pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, le salarié gréviste ne peut prétendre au paiement de ce jour férié (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-44.234).

e. Peut-on positionner une rtt sur un jour férié ?

Non. Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés un jour férié chômé (Cass. soc., 11 juillet 2007, n° 06-40.567 : pour les jours fériés de droit commun ; Cass. soc., 16 février 2012, n° 09-70.617 FS-PB : pour les jours fériés propres à l'Alsace Moselle), notamment le 1er Mai, même si l'établissement dispose d'une dérogation l'autorisant à travailler le 1er Mai (Cass. soc., 11 juillet 2007, nos 06-41.575 à 06-41.583).

Faute pour l'employeur de respecter cette règle, le salarié a droit à la récupération du jour chômé ou à une indemnisation.

f. Peut-on positionner la journée de solidarité sur un jour férié ?

Tout à fait. La journée de solidarité peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, un jour férié précédemment chômé, sauf s'il s'agit du 1er Mai (C. trav., art. 3133-8).

g. Peut-on recourir au chômage partiel lors d'un jour férié ?

Il est impossible de recourir à l'activité partielle la journée du 1er Mai. Celle-ci doit être indemnisée au taux horaire normal et à hauteur de la durée de travail quotidienne habituellement travaillée. Il en est de même des autres jours fériés habituellement chômés : l'employeur verse aux salariés une rémunération totale des heures du jour férié chômé. Le régime social et fiscal applicable sur ces heures est le même que pour les heures normales de travail effectif hors activité partielle.

En revanche, lorsqu'un jour férié non chômé tombe dans une période d'activité de chômage partiel, l'employeur n'a pas à rémunérer le jour férié au taux normal, mais au taux réduit de l'activité partielle. Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant le jour férié non chômé est le même que pour les heures d'activité partielle hors jours fériés (Circ. DGEFP n° 2010/13 du 30 mars 2010).

5. À NOTER

Par dérogation au reste de l'Hexagone, les jours fériés sont obligatoirement chômés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (C. trav., art. L. 3134-3).

Le 1er Mai est un jour civil calendaire commençant à 0 heure et finissant à 24 heures, sans qu'il puisse en être donné une définition variable en fonction des horaires en vigueur dans l'entreprise (Cass. soc., 8 mars 2007, n° 05-44.330).

Rien n'interdit à l'employeur d'accorder, en contrepartie d'un jour férié travaillé, d'autres jours de repos ou, si les nécessités de service ne le permettent pas, une indemnisation particulière.

La loi de simplification du droit, dite loi Warsmann, adoptée par le Parlement le 29 février 2012, simplifie les conditions requises pour le maintien du salaire en cas de chômage des jours fériés, en imposant seulement une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise ou l'établissement.

Par exemple, cette année, il y a plusieurs ponts possibles : le lundi 30 avril, le lundi 7 mai, le vendredi 18 mai, le vendredi 2 novembre, et les lundis 24 et 31 décembre.

6. QUELS SONT LES JOURS FÉRIÉS ?

Au nombre de 11, les jours fériés légaux tombent, en 2012 (C. trav., art. L. 3133-1) :

1. dimanche 1er janvier (Nouvel an)
2. lundi 9 avril (Pâques)
3. mardi 1er mai (Fête du travail)
4. mardi 8 mai (victoire de 1945)
5. jeudi 17 mai (Ascension)
6. lundi 28 mai (Pentecôte)
7. samedi 14 juillet (Fête nationale)

8. mercredi 15 août (Assomption)
9. jeudi 1er novembre (Toussaint)
10. dimanche 11 novembre (Armistice)
11. mardi 25 décembre (Noël)

À ces jours s'ajoutent, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le Vendredi saint, dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, et le 26 décembre.

De plus, les conventions collectives et les usages peuvent prévoir des jours fériés supplémentaires, comme la Saint-Éloi (1er décembre) dans la métallurgie ou la Sainte-Catherine (25 novembre) dans la couture parisienne.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole