

INCIDENCE DES JOURS FÉRIÉS

JOURS FÉRIES

JOURS FÉRIES LEGAUX

La liste des jours fériés légaux est fixée par l'article L. 3133-1 du Code du travail. Il s'agit :

- du 1^{er} janvier ;
- du lundi de Pâques ;
- du 1^{er} mai ;
- du 8 mai ;
- de l'Ascension ;
- du lundi de Pentecôte ;
- du 14 juillet ;
- de l'Assomption ;
- de la Toussaint ;
- du 11 novembre ;
- du jour de Noël (25 décembre).

JOURS FÉRIES SUPPLÉMENTAIRES

DOM

Le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage s'ajoute dans les DOM aux jours fériés prévus par l'article L. 3133-1 du Code du travail.

Loi n° 83-550 du 30 juin 1983 - JO du 1^{er} juillet 1983

Dates de commémoration :

- | | |
|--------------|-----------------|
| ■ Martinique | : 22 mai ; |
| ■ Guadeloupe | : 27 mai ; |
| ■ Réunion | : 20 décembre ; |
| ■ Guyane | : 10 juin ; |
| ■ Mayotte | : 27 avril. |

☞ *Les salariés originaires des DOM travaillant en métropole ne bénéficient pas de ce jour férié supplémentaire.*

Alsace Moselle

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, sont considérés comme jours fériés supplémentaires :

- le 26 décembre (jour de la Saint Etienne) ;
- le vendredi saint (dans les communes ayant un temple protestant ou dans les communes célébrant un service mixte dans une église catholique).

Dans le département de la Moselle, le préfet peut autoriser ou interdire l'ouverture des établissements commerciaux le vendredi saint et cela de manière uniforme dans le département, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

La décision du préfet est prise après consultation des organismes professionnels concernés et des organisations syndicales des professions de commerce et de distribution.

Loi n° 89-1008 du 31 décembre 1989 - JO du 2 janvier 1990

FETES RELIGIEUSES

Certaines fêtes religieuses ne figurant pas dans le calendrier des fêtes légales peuvent être chômées et payées en vertu d'accords collectifs et/ou d'usages. Elles donnent lieu à des autorisations d'absence.

Exemple

Pour les salariés de confession israélite : le Yom Kippour.

Pour les salariés de confession musulmane : le Aid-el-Kébir.

FETES CORPORATIVES

Certaines conventions collectives ou usages prévoient comme jours fériés les fêtes corporatives.

Exemple

Saint Eloi dans la métallurgie (1^{er} décembre).

Sainte Barbe dans les mines (4 décembre).

Loi n° 51-350 du 20 mars 1951 - JO du 22 mars

Sainte Catherine dans la couture.

Selon les accords ou usages en vigueur, cette journée est totalement ou partiellement non travaillée et rémunérée dans certaines entreprises de la couture.

CHOMAGE DES JOURS FÉRIES

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU 1^{er} MAI

Contrairement aux autres jours fériés, le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

Article L. 3133-4 du Code du travail

AUTRES JOURS FÉRIES

Les jours fériés autres que le 1^{er} mai ne sont pas obligatoirement chômés sauf dispositions conventionnelles plus favorables. En effet, les conventions collectives prévoient, très souvent, le chômage de tout ou partie des autres jours fériés.

Salariés âgés de moins de 18 ans

Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de **18** ans, ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi dans les usines, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ainsi que dans les :

- offices publics et ministériels ;
- professions libérales ;
- sociétés civiles ;
- syndicats professionnels ;
- associations de quelque nature que ce soit.

Toutefois, dans les usines à feu continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine à condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine.

Article L. 3164-7 du Code du travail

Les infractions à l'obligation de repos des jeunes travailleurs, sont sanctionnées par une contravention de 5^e classe : **1 500 €** d'amende, portée à **3 000 €** en cas de récidive.

Article R. 3165-4 du Code du travail

PAIEMENT DES JOURS FÉRIES CHOMES

Dispositions spécifiques au 1^{er} mai

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de la rémunération du salarié. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait du chômage de ce jour férié.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L. 1234-2 du Code du travail

Autres jours fériés

Il est nécessaire de distinguer plusieurs cas :

■ salariés mensuels

En cas de chômage pour fête légale, les salariés rémunérés au mois ne peuvent subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées le jour chômé.

Article 1^{er} - Arrêté ministériel du 31 mai 1946

Les salariés mensuels ne subissent, par conséquent, aucune perte de salaire du fait du chômage des jours fériés si ce n'est la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées.

■ salariés mensualisés (article L. 3133-3 du Code du travail)

Les salariés mensualisés sont rémunérés en cas de chômage des jours fériés, dans les conditions suivantes :

- le salarié doit totaliser au moins **3** mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement,
- le salarié doit avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des **2** mois précédant le jour férié considéré,
- le salarié doit avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour suivant.

REMUNERATION A MAINTENIR

Lorsque les conditions sont remplies, le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une réduction de salaire. Lorsque le salaire est composé d'une partie fixe et d'une partie variable basée sur les ventes réalisées le mois précédent, le salarié a droit, pour le jour férié chômé, à la partie fixe de son salaire augmentée d'une somme qui peut être calculée en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues à titre de partie variable pendant les jours ouvrés du même mois.

Cass. soc. 7 mai 1996 - SNC Cie Internationale de la Chaussure c/ Ninard

Cass. soc. 5 décembre 2001 - Société SCC Bureau de signification de Paris c/ Chaput

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Lorsqu'un jour férié est chômé dans l'entreprise, le salarié à temps partiel a droit à une rémunération calculée en fonction de l'horaire qu'il aurait accompli ce jour-là.

Cass. soc. 10 novembre 1993

À l'opposé, lorsque le jour férié tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais de repos pour le salarié à temps partiel, il est sans incidence sur son horaire de travail.

Circulaire ministérielle n° 94-4 - BOMT n° 94-9 du 21 avril 1994

Par conséquent, le salarié ne peut prétendre, dans ce cas de figure, à un droit à report du jour férié tombant un jour non travaillé pour lui.

RECUPERATION DES HEURES CHOMEES

Les heures perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Article L. 3133-1 du Code du travail

JOURS FERIES ET GREVE

Lorsque le jour férié est compris dans une période de grève, les salariés ne peuvent prétendre au paiement de cette journée.

Cass. soc. 4 décembre 1996 - Milano c/ SA Ecoplastic

En effet, l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Cass. soc. 14 avril 1999 - SA Malichaud c/Arnolin

JOURS FERIES CHOMES ET DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Lorsqu'un jour férié chômé et payé se situe une semaine où des heures supplémentaires ont été effectuées, les heures qui auraient été théoriquement effectuées ce jour férié ne sont pas à prendre en compte pour le calcul des heures supplémentaires, sauf convention ou usage contraire en vigueur dans l'entreprise.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2004

Cass. soc. 4 avril 2012

Jours fériés et temps de travail effectif

Les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires

Exemple

Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi durant une semaine, il accomplit l'horaire suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10 h	10 h	7 h	7 h	

↓
Jour férié chômé :
il aurait accompli 7 h.

Le nombre d'heures à retenir pour le calcul des heures supplémentaires est égal à 34 heures.

Les heures correspondant au jour férié ne sont pas prises en compte pour :

- déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- l'ouverture du droit à repos compensateur.

D'autre part, en cas d'annualisation ou modulation du temps de travail, les jours fériés légaux doivent être déduits du calcul de la durée annuelle.

TRAITEMENT DES TEMPS DE NON PRESENCE AU TRAVAIL DU SALARIE - MEMES CONSEQUENCES QUE DU TRAVAIL EFFECTIF POUR ...

	Majoration Pour heures supplém. <i>Article L. 3121-22</i>	Détaxation HS	Imputation sur le contingent <i>Article L. 3121-11</i>	Repos compen- sateur obligatoire <i>Article L. 3121-26</i>	Durées maximales du travail	Ouverture du droit à congrés payés	Calcul du droit à congrés payés	Droit à jours de repos RTT <i>Article L. 3121-6</i>
Jour férié chômé	NON ⁽¹⁾	OUI ⁽²⁾	NON	NON	NON	NON	NON	NON

⁽¹⁾ Position de la jurisprudence : cass. soc. 1^{er} décembre 2004. Par contre, selon l'administration, les jours fériés chômés doivent être pris en compte comme temps de travail effectif pour l'application de la loi TEPA.

Circulaire n° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008

⁽²⁾ Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007

JOURS FÉRIES TRAVAILLES ET JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

JOURS FÉRIES

Dispositions propres au 1^{er} mai

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L. 1234-2 du Code du travail

Tel est le cas dans les transports publics, hôpitaux, hôtels, ...

Concernant le calcul des heures supplémentaires, il y a lieu de compter le 1^{er} mai comme une journée de travail effectif, même si elle a été chômée.

Autres jours fériés

Les autres jours fériés, lorsqu'ils sont travaillés, sont payés au salaire correspondant au travail effectué. Ils ne donnent pas lieu, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à une majoration de salaire.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Objet

Une journée de solidarité a été instituée par la loi n° 2004/626 du 30 juin 2004. Cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

Champ d'application

Les dispositions relatives à la journée de solidarité s'appliquent aux départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle.

Fixation du jour de solidarité

La date de la journée de solidarité est fixée par convention, accord de branche ou accord d'entreprise.

Cet accord peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai ;
- ou le travail d'un jour de RTT ;
- ou toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises. Il peut s'agir d'un jour de congé conventionnel (la suppression d'un jour de congé payé légal n'est pas possible).

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Fractionnement de la journée de solidarité

L'accomplissement de la journée de solidarité peut être scindé en heures dans la mesure où le fractionnement est effectif et correspond à un travail supplémentaire de **7 heures**.

Mise en œuvre du fractionnement

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, le fractionnement relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Ces derniers peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord. Lorsque la détermination de la journée de solidarité relève de la décision unilatérale de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

Les heures fractionnées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées, dans la limite de **7 heures** par jour, d'heures supplémentaires. Elles ne donnent par conséquent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume des heures complémentaires.

Circulaire DRT du 22 novembre 2005

SALARIES CONCERNES

La journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés quelle que soit leur situation particulière, leur durée de travail ou les modalités de décompte du temps de travail.

Sont ainsi concernés :

- les salariés à temps plein ou à temps partiel ;
- les salariés sous convention de forfait ;
- les intérimaires.

Toutefois, lorsque la date de la journée de solidarité est un jour férié, cette journée ne peut être effectuée par les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de **18 ans**.

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité et qu'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ces heures donnent lieu à repos compensateur.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L. 1234-20 du Code du travail

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET RÉMUNÉRATION

Le travail accompli, dans la limite de **7 heures**, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à paiement pour les salariés mensualisés rémunérés en application de la loi de mensualisation.

De la même façon, cette journée ne donne pas lieu à paiement dans la limite de la valeur d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de **7 heures** est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, la limite de **7 heures** est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Article L. 3133-10 du Code du travail

Exemple

Un salarié à mi-temps est conduit à effectuer 3,5 heures de travail supplémentaire au titre de la journée de solidarité. Les heures effectuées le cas échéant au-delà donnent lieu à rémunération.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail comporte une référence mensuelle, il faut se référer à la durée hebdomadaire moyenne en divisant l'horaire mensuel par **4,33**. Pour les salariés cumulant deux temps partiels, deux situations sont à distinguer :

- le cumul des deux emplois ne dépasse pas la durée légale : dans ce cas, le mécanisme de proratisation s'applique ;
- le cumul des deux emplois dépasse la durée légale : les **7 heures** sont alors dues à l'un et l'autre des employeurs au prorata de leur durée contractuelle respective.

En cas de cumul temps plein/temps partiel, la journée de solidarité n'est effectuée que dans l'entreprise où le salarié exerce son activité à temps plein.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET DURÉE DU TRAVAIL

Heures effectuées au titre de la journée de solidarité

Les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de **7 heures** ou calculées au prorata pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires.

Ces heures ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Durée annuelle de travail

La durée annuelle légale du travail est fixée, à compter du **1^{er} janvier 2005** à **1 607 heures**. Pour les cadres au forfait annuel en jours, le nombre maximal de jours travaillés est fixé à **218 jours**.

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS**DECOMPTE EN JOURS OUVRABLES**

Les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise. Par conséquent, le jour férié doit être décompté comme jour de congé s'il est travaillé habituellement dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié est en congé du lundi 7 août 2000 au dimanche 27 août 2000.

Le 15 août étant travaillé dans l'entreprise, il lui est décompté 18 jours ouvrables de congés payés.

A l'opposé, si ce jour est chômé, il n'entre pas dans le décompte des congés payés.

Le décompte fait alors apparaître 17 jours ouvrables de congé.

Mois d'août 2000

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

La solution est identique lorsque le jour férié coïncide avec le 2^e jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise : samedi ou lundi.

Lorsqu'un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour ouvrable se situant dans une période de congés payés, il n'est pas considéré comme jour ouvrable pour la détermination de la durée des congés payés.

Exemple

Congés pris du 10 juillet au matin au 30 juillet 2000 au soir.

Le décompte des congés payés fait apparaître 17 jours ouvrables. Le 14 juillet, chômé dans l'entreprise, étant situé un vendredi, il n'est pas décompté au titre des congés payés.

Lorsque le jour férié tombe le jour habituel de repos hebdomadaire, par exemple le dimanche, il n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés car le dimanche n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Mois de juillet 2000

L	M	M	J	V	S	D
	1	2			1 ^{er}	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DECOMPTE EN JOURS OUVRES

Le décompte des jours de congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise, est admis dans la mesure où il ne se révèle pas défavorable au salarié et lui garantit des droits au moins égaux à ceux prévus par le Code du travail.

Cass. soc. 27 mars 1996 - Sté Rhenalu Cegedur Pechiney c/ Fesser

La comparaison entre les deux méthodes de décompte doit être effectuée sur l'ensemble de la durée du congé annuel et non à chaque prise de congé.

Cass. soc. 30 octobre 1997 - Lesserteur c/ SA Ascométal

Un congé légal de **30** jours ouvrables correspond à **25** jours ouvrés pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est réparti sur **5** jours (soit **5** semaines de congés payés).

Lorsqu'un jour férié se situe pendant une période de congés payés, il est décompté comme jour de congé payé si ce jour est habituellement travaillé dans l'entreprise (jour ouvré).

Exemple

Un salarié est en congé du lundi 5 juillet 1999 au dimanche 1^{er} août inclus.

L'entreprise, ouverte du lundi au vendredi, opère le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Le mercredi 14 juillet étant travaillé dans l'entreprise, il est décompté 20 jours ouvrés au salarié.

A l'opposé, le jour férié n'est pas décompté s'il est chômé dans l'entreprise. Lorsque le 14 juillet est chômé dans l'entreprise, il est alors décompté 19 jours de congés au salarié.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé (ou non ouvré) dans l'entreprise (samedi ou lundi), le salarié bénéficie d'un jour de congé supplémentaire à défaut de quoi le calcul en jours ouvrés lui serait défavorable.

Exemple

Les salariés d'une entreprise disposent d'une semaine de congé une année où le 15 août se situe un samedi.

Si le décompte se fait en jours ouvrables, le salarié aura pris 5 jours ouvrables de congés payés quel que soit le mode de décompte adopté par l'entreprise : jours ouvrés ou jours ouvrables. Pour rétablir l'égalité, on accorde un jour de congé supplémentaire au salarié.

Cass. soc. 7 janvier 1988 - SA GEP Groupe Pasquier c/ Courant

☞ *Lorsque le nombre de jours de congés dans l'entreprise (en jour ouvrés) est plus avantageux que le régime légal, le fait que le jour férié tombe habituellement un jour non travaillé (samedi ou lundi) n'a aucune incidence sur le droit à congés payés du salarié.*

Cass. soc. 13 février 1991 - Bull. civ. V, n° 74

Par conséquent, le salarié ne dispose d'aucun recours lorsque le nombre de jours accordé est au moins équivalent au congé légal.

GESTION DES CONGÉS PAYÉS EN HEURES

La durée des congés payés étant déterminée en fonction des mois de travail ou des périodes assimilées, l'étendue des droits des salariés en matière de congés payés ne peut être appréciée en équivalence d'heures de travail.

Cass. soc. 4 juin 1998 - CNAM c/ Mme Chamourian et autre - Bull. civ. V, n° 367

JOURNÉES DE PONTS

DEFINITION

La pratique des «ponts» consiste à accorder au salarié une journée de repos rémunérée lorsque le jour férié se situe l'avant-veille ou le surlendemain d'un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

Article L. 3122-27 du Code du travail

Exemple

L'entreprise accorde le vendredi 14 mai 1999 suivant le jeudi de l'ascension. Les salariés reprennent leur activité le lundi 17 mai.

DISPOSITIONS LEGALES

Aucune disposition du Code du travail ne prévoit le chômage des jours de ponts. En l'absence de dispositions légales, le chômage de cette journée peut résulter d'un accord collectif, d'un usage, d'une décision unilatérale de l'employeur.

L'article L. 3122-27 du Code du travail prévoit uniquement les modalités de récupération des heures perdues suite à un jour de pont.

MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

La décision de l'employeur d'accorder une journée de pont constitue en principe une modification de l'horaire de travail hebdomadaire. L'employeur est alors en principe tenu d'accomplir les formalités exigées en pareil cas : consultation des représentants du personnel, affichage préalable du nouvel horaire et notification à l'inspection du travail.

RECUPERATION DES JOURS DE PONTS

L'article L. 3122-27 du Code du travail permet la récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

La récupération des heures perdues ne constitue qu'une faculté pour l'employeur.

Cass. soc. 25 avril 1984 - Sté Modern'Tube c/ Mme Andriolo et autres - Bull. civ. V, n° 144

La décision régulièrement prise de récupérer les heures perdues à la suite d'un pont s'impose à tous les salariés, y compris à ceux qui étaient absents pour maladie au moment de l'interruption collective du travail.

Cass. soc. 25 mai 1994 - Sté Nouvelle d'Exploitation des Etablissements Girouard c/ Torrijos RJS 7/94 n° 864

La récupération des heures perdues n'est pas possible à la fois pour les jours qui suivent et ceux qui précèdent le jour férié.

Cass. soc. 18 mai 1999 - SEIA c/ Comité d'entreprise de la SEIA

Modalités de la récupération

Les heures perdues suite à un jour de pont peuvent être récupérées seulement dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.

Les heures de récupération :

- ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année ;
- ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Articles R. 3122-4 et R. 3122-5 du Code du travail

Formalités

Lorsque l'employeur décide de faire récupérer un pont, il est tenu de respecter certaines formalités :

- consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- affichage de l'horaire modifié ;
- information à l'inspection du travail.

Article D. 3122-4 du Code du travail

Le non-respect par l'employeur de son obligation d'informer l'inspecteur du travail ne peut conférer aux heures de récupération le caractère d'heures supplémentaires mais uniquement donner lieu à des dommages et intérêts dans le cas où un préjudice en est résulté pour le salarié.

Cass. soc. 22 octobre 1985 - Sté Solico c/ Mme Boucher et autre - Bull. civ. V, n° 484

Païement des heures de récupération

La récupération est un dispositif permettant de considérer comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, en compensation d'heures collectivement perdues.

Les heures de récupération sont, par conséquent, considérées comme heures ordinaires de travail et rémunérées au taux normal sans majoration, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994 - BOMT n° 94-9