

INCIDENCE DES JOURS FÉRIÉS

JOURS FÉRIÉS

JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

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).

Suppression d'un jour férié légal – instauration de la journée de solidarité

Une loi du 30 juin 2004 instaure une contribution de 0,3 %, sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2004, pour les employeurs privés et publics, en solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et/ou handicapées. La loi dispose également que la journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire non payée pour le salarié, laissant le soin aux partenaires sociaux de négocier le choix de cette journée, lundi de pentecôte ou autre jour férié, jour de RTT...

Articles L. 3133-7 et L. 3133-8 du Code du travail

Le Conseil d'État a rejeté la demande de suspension de cette journée de solidarité, émise par la CFTC, au motif que le lundi de Pentecôte reste un jour férié, mais à la différence du 1^{er} mai, n'est pas obligatoirement chômé. Les textes réglementaires d'application de la loi du 30 août 2004, à savoir une circulaire du 15 décembre 2004 et une note DRT du 20 avril 2005, ne portent par conséquent pas atteinte à des libertés fondamentales comme l'interdiction du travail forcé.

Conseil d'État - Ordonnance de référé n° 279999 - 3 mai 2005 - CFTC

JOURS FÉRIÉS 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

FÊTES 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.

FÊTES 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.

CHÔMAGE DES JOURS FÉRIÉS

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES 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 FÉRIÉS

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, c'est-à-dire les personnes âgées de moins de 18 ans, ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi. Cette interdiction d'emploi est applicable dans toute entreprise privée et dans les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Article L. 3164-6 du Code du travail

Le travail des apprentis âgés de moins de 18 ans les jours fériés est toutefois rendu possible, dans les secteurs professionnels où l'activité le justifie, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État et sous réserve qu'un accord collectif de branche étendu, ou un accord d'entreprise précise les conditions de cette dérogation à l'interdiction du travail les jours fériés des apprentis mineurs.

Ces derniers doivent alors bénéficier des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Article L. 3164-8 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

Les secteurs professionnels dans lesquels le travail des apprentis de moins de 18 ans est autorisé les jours de fête sont les suivants :

- hôtellerie, restauration ;
- traiteur et organisateur de réception ;
- café, tabac, débit de boisson ;
- boulangerie, pâtisserie ;
- boucherie, charcuterie ;

- fromagerie, crèmerie ;
- poissonnerie ;
- magasin de vente de fleurs naturelles ;
- jardinerie et graineterie ;
- autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrée alimentaire au détail ;
- spectacle.

Article R. 3164-2 du Code du travail modifié par Décret n° 2008-889 du 2 septembre 2008

PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

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. 3133-5 du Code du travail

L'indemnité de perte de salaire pour la journée du 1^{er} mai est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire habituellement pratiquée dans l'établissement.

Article D. 3133-1 du Code du travail

Autres jours fériés

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.

Certains salariés ne bénéficient donc pas du paiement des jours fériés chômés. Il s'agit des :

- travailleurs à domicile ;
- travailleurs saisonniers ;
- travailleurs intermittents ;
- travailleurs temporaires.

Par contre, les femmes de ménage même employées peu d'heures par semaine, bénéficient de ces dispositions protectrices.

Article L. 3133-3 du Code du travail

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 - Compagnie Via Assurance Vie c/ Baudry - Bull. civ. V, n° 264

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 du 21 avril 1994 - BOMT n° 94-9

RÉCUPÉRATION DES HEURES CHÔMÉES

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

Article L. 3133-2 du Code du travail

JOURS FÉRIÉS ET GRÈVE

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

JOURS FÉRIÉS ET DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les jours fériés chômés sont assimilés à du travail effectif pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un jour férié chômé et payé se situe une semaine où des heures supplémentaires ont été effectuées, il convient donc de retenir pour ce jour férié les heures qui auraient été travaillées normalement ce jour-là par le salarié.

Exemple

Un salarié effectue 10 heures par jour les lundi, mardi, mercredi.

Le jeudi est chômé et férié : le salarié aurait dû travailler 7 heures 80.

Le vendredi : 7 heures 80.

Total semaine : 45 heures 60 centièmes

Toutefois, les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel et pour ouvrir droit à repos compensateur.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

Dans le même sens, les heures supplémentaires théoriquement accomplies durant une semaine comprenant un jour férié chômé, donnent lieu à bonification en argent, mais n'ouvrent pas droit à la bonification sous forme de repos.

Conseil d'État - 6 mars 2002 - n° 231530

ARTICULATION AVEC LES 35 HEURES

L'incidence des jours fériés dépend de la rédaction des accords RTT conclus dans l'entreprise et de la répartition ainsi décidée des 35 heures sur la semaine, le mois ou l'année.

☞ Il est nécessaire de distinguer les accords de réduction du temps de travail de l'application de la durée légale du travail dans l'entreprise. Certains salariés entrent dans le champ d'application des accords de RTT en ce sens qu'embauchés avant 1998, ils étaient alors soumis aux 39 heures et sont désormais soumis à l'accord organisant la réduction de leur temps de travail pour atteindre 35 heures.

D'autres salariés, embauchés depuis l'application des 35 heures dans l'entreprise, n'entrent pas dans le champ d'application des accords RTT.

Pour eux, il ne s'agit pas d'acquérir des jours de repos supplémentaires, mais seulement d'appliquer la durée légale du travail et les dispositions afférentes du Code du travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Jours fériés et accords de RTT

Lorsque les 35 heures sont réparties sur la semaine :

- en cas de réduction quotidienne du temps de travail (lissage des 35 heures sur la semaine), il y a lieu de retenir les heures de travail qui auraient été accomplies par le salarié ce jour-là, pour déterminer la rémunération du jour férié chômé ;
- en cas de répartition des 35 heures sur la semaine, à raison de 4 jours et demi de travail, le jour férié qui tombe un jour de RTT ne donne pas lieu à report de la RTT, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

En outre, l'accord peut prévoir que la semaine où intervient un jour férié ne donne pas lieu à demi-journée de RTT, dans la mesure où cette demi-journée est en principe destinée à ne pas faire 39 heures par semaines. Or, un jour férié n'est pas considéré comme un temps de travail effectif pour le décompte des heures de RTT.

La semaine où intervient un jour férié n'est donc pas une semaine à "39 heures", mais une semaine à "32 heures", et n'ouvre pas droit à heures de RTT.

En cas de répartition des 35 heures sur le mois ou une période équivalente de 4 semaines, par l'octroi de demi-journées ou de journées entières de repos correspondant aux heures effectuées au-delà des 35 heures (logique de réduction du temps de travail entre 39 heures et 35 heures), un jour férié chômé réduit à due proportion le nombre d'heures ouvrant droit à repos, mais est sans incidence sur les repos déjà pris.

Le jour férié chômé n'étant pas considéré comme du temps de travail effectif pour le décompte des heures effectuées au-delà des 35 heures donnant lieu à demi-journée ou journée entière de repos, l'accord de RTT peut prévoir que le salarié :

- n'aura pas droit à sa demi-journée de RTT la semaine où se situe le jour férié ;
- n'aura pas droit à sa journée entière de RTT dans la semaine qui suit celle où se situe le jour férié, mais seulement à une demi-journée, ou au report de sa journée entière la semaine suivante.

En cas d'annualisation ou de modulation du temps de travail sur l'année, les jours fériés légaux sont déduits du calcul de la durée annuelle du travail. La déduction éventuelle des jours conventionnels dépend de la rédaction de l'accord de RTT.

Pour les salariés payés au forfait, le salaire mensuel incluant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires, doit tenir compte des primes et majorations de salaire pour travail les jours fériés.

Jours fériés et durée légale du travail à 35 heures

Pour les salariés embauchés depuis l'entrée en vigueur des 35 heures dans l'entreprise, à savoir depuis que la durée légale du travail est passée de 39 à 35 heures, les jours fériés n'ont pas plus d'incidence sur leur temps de travail, qu'ils n'en avaient lorsque la durée légale du travail était de 39 heures.

Peu importe que ces salariés soient soumis à un horaire lissé sur la semaine, ou que leur contrat mentionne l'octroi d'une demi-journée par semaine ou d'une journée toutes les 2 semaines, ou l'octroi d'un nombre déterminé de jours dans l'année ou l'attribution d'un forfait (en application d'un accord d'entreprise).

L'application de la durée légale du travail à 35 heures et des dispositions du Code du travail y afférant ne doit pas conduire à la récupération des jours fériés chômés, pratique interdite par l'article L. 3122-27 du Code du travail, toujours en vigueur et non modifié par la législation sur les 35 heures.

En d'autres termes, lors de la semaine ou du mois au cours duquel se situe un jour férié :

- en cas de lissage des 35 heures sur la semaine, il y a lieu de retenir les heures de travail qui auraient été accomplies par le salarié ce jour-là, pour déterminer la rémunération du jour férié chômé ;
- en cas de répartition des 35 heures sur la semaine, à raison de 4 jours et demi de travail, le jour férié qui tombe un jour de RTT ne donne pas lieu à report de la RTT, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Mais le salarié ne perd pas non plus sa demi-journée dans la semaine, si elle ne se situe pas le jour férié chômé ;
- en cas de répartition des 35 heures sur le mois ou une période équivalente de 4 semaines, le salarié conserve ses 4 demi-journées ou ses 2 journées entières de repos, sauf si elles sont fixées un jour de la semaine correspondant à la date du jour férié chômé ;
- en cas d'annualisation ou de modulation du temps de travail sur l'année, les modalités de décompte et/ou de compensation des jours fériés doivent être prévues dans un accord collectif, auquel il convient de se reporter.

JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS

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. 3133-6 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.

Cass. soc. 4 décembre 1996 - Ecoplastic c/ Braud - Bull. civ. V, n° 421

Cas particuliers de la journée de solidarité

Le lundi de Pentecôte reste un jour férié, non obligatoirement chômé.

Conseil d'État - Ordonnance de référé n° 279999 - 3 mai 2005 – CFTC

Le lundi de Pentecôte est également proclamé «journée de solidarité».

Un document «questions-réponses» a été élaboré par le Ministère du Travail pour compléter la circulaire du 16 décembre 2004, relative à cette journée de solidarité.

Ce document vise à répondre aux nombreuses interrogations qui se présentent dans les entreprises, lors de la première application du dispositif, à défaut d'accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur dérogeant à ce dispositif.

Le document du 20 avril 2005 traite notamment des conséquences de la non-exécution de la journée de solidarité en cas de grève, d'absence injustifiée ou de maladie. Le refus du salarié de venir travailler un jour férié ordinaire (autre que le 1^{er} mai), non obligatoirement chômé, peut légitimer une retenue sur salaire de la part de l'employeur non assimilable à une sanction pécuniaire.

Cass. Soc. 16 janvier 2008 – n° 06-42.327 – M.P c/ TCRB et n° 06-43.124 – M.G c/ Soc. T

L'absence du salarié lors de la journée de solidarité ne peut pas être récupérée parce qu'elle ne rentre pas dans la liste légale des situations pouvant donner lieu à récupération.

En cas de grève le lundi de Pentecôte 2005, la grève est illicite, selon le Ministère du travail, si le droit de grève exercé ce jour-là ne vise qu'à autosatisfaire des revendications, en l'occurrence à s'opposer seulement au travail le lundi de Pentecôte. Mais si les revendications dépassent la seule question de la journée de solidarité, alors, la grève est licite.

Le salarié peut tout à fait poser un jour de congé payé ou un jour de RTT, s'il en a la possibilité, dans les conditions de droit commun.

Par décision unilatérale, l'employeur peut prévoir d'autres modalités pour l'organisation de cette journée de solidarité. Il ne lui est pas possible de supprimer, à ce titre, un jour de congé payé légal, mais peut supprimer des congés supplémentaires conventionnels, pour ancienneté notamment.

Par contre, l'employeur ne peut supprimer des jours de remplacement des heures supplémentaires ou des jours de repos compensatoires obligatoires pour compenser le chômage du lundi de Pentecôte.

Questions-réponses DRT du 20 avril 2005

En outre, le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération pour :

- les salariés mensualisés dans la limite de 7 heures ;
- les salariés annualisés dans la limite de la valeur d'une journée de travail ;
- les salariés à temps partiel dans la limite de 7 heures réduite proportionnellement à la durée contractuelle de travail

Article L. 3133-10 du Code du travail

Les heures effectuées pendant la journée de solidarité (7 heures) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, ou d'heures complémentaires pour les travailleurs à temps partiel, et ne donnent pas obligatoirement lieu à repos.

Article L. 3133-11 du code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 23 août portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Lorsque le salarié a déjà accompli sa journée de solidarité au titre de l'année en cours et que se produit un changement d'employeur, les heures travaillées lors d'une nouvelle journée de solidarité s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires, ou d'heures complémentaires pour les travailleurs à temps partiel, et donnent lieu à repos compensateur. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire sans que ce refus soit constitutif d'une faute pouvant motiver un licenciement.

Article L. 3133-12 du code du travail

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

DÉCOMPTE 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 ^{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

Décompte en jours ouvrés

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 1er 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

DÉFINITION

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 LÉGALES

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.

RÉCUPÉRATION 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

Paiement 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