

RÉGIME DES JOURS FÉRIÉS

DÉFINITION DES 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).

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. 222-1 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. 3133-5 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 et apprentis, âgés de moins de **18** ans, ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi.

Article L. 3164-6 du Code du travail

Ce texte vise :

- les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ;
- les offices publics et ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Dérogations

Dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction du travail des jeunes les jours fériés.

Article L. 3164-8 du Code du travail

De même, 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 de la Sécurité sociale

Sanctions

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

Article R. 3165-4 du Code du travail

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. Le 1^{er} mai est un jour férié chômé. 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. 3133-4 et 5 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 :

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.

Les salariés exclus du champ d'application de l'article L. 3133-3 du Code du travail, 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 la loi de mensualisation.

Article L. 3133-3 du Code du travail

■ salariés à 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.

JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES 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,...

Le 1^{er} mai, qui se définit par sa date et non simplement par une durée consécutive de **24** heures, ne peut s'entendre que comme 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.

Des salariés ayant travaillé de **0** heure à **5** heures du matin au cours de ce jour férié ont donc droit à l'indemnité prévue par l'article L. 3133-6 du Code du travail.

Cass. soc. 8 mars 2007 Bee c/ société Freudenberg

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 ;
- d'une contribution patronale de **0,30** % versée à la caisse nationale de solidarité.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions relatives à la journée de solidarité s'appliquent aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments.

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 repos accordé au titre d'un accord d'ARTT ;
- ou toute autre modalité permettant le travail de **7** heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Article L. 3133-8 du Code du travail

À défaut d'accord, la journée de solidarité est fixée par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

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.

Article L. 3133-8 du Code du travail

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 pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent 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

Salariés concernés

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, s'il s'acquitte 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 annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel.

Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.

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. 3133-12 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.

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 supplémentaires au titre de la journée de solidarité. Les heures effectuées le cas échéant au-delà donnent lieu à rémunération.

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 contrepartie obligatoire en repos.

Article L. 3133-11 du Code du travail

Durée annuelle du travail

La durée annuelle du travail est fixée à **1 607** heures à compter du 1^{er} janvier 2005 (au lieu de **1 600**).

Pour les cadres au forfait annuel en jours, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à **218** jours (contre **217** précédemment).

CAS PARTICULIERS

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 de travail.

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

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET DÉCOMPTÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

Cour de cassation – Chambre sociale 1^{er} décembre 2004

Cass. soc. 4 avril 2012 – BC V n° 318

Le jour férié n'est, par conséquent, pas pris en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires (position de la jurisprudence).

L'administration semble prendre une position inverse.

Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007

Exemple

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

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Jour férié chômé : il aurait accompli 7 heures

Dans ce cas, le nombre d'heures à retenir pour la détermination du temps de travail effectif est égal à 34 heures. Le salarié ne bénéficiera pas, par conséquent, du paiement d'heures supplémentaires.

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 du travail.

Jours fériés et déduction patronale sur les heures supplémentaires

Lorsqu'une semaine comporte un jour férié, la totalité des heures supplémentaires effectuées pendant les autres jours entre dans le cadre de la déduction patronale au titre des heures supplémentaires (entreprises de moins de 20 salariés).

Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 (question 11)

Par conséquent, compte tenu de cette interprétation, le volume d'heures à détaxer sera dans ce cas le suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Jour férié chômé (7 heures)	0 heure	0 heure

Soit **41** heures.

Pour ce qui est de l'application de la majoration pour heure supplémentaire à ces heures, l'entreprise n'est pas tenue de les considérer comme heures supplémentaires.

Cass. soc. 4 avril 2012

Traitement des temps de non présence au travail du salarié

	Majoration pour heures supplémentaires <i>Article L. 3121-22</i>	Imputation sur le contingent <i>Article L. 3122-11</i>	Repos compensateur obligatoire	Durées maximum du travail	Ouverture du droit à congés payés	Calcul du droit à congés payés	Droit à jours de repos RTT
Jour férié chômé	non	non	non	non	non	non	non

Circulaire DRT n° 2000/97 du 6 décembre 2000

Cour de cassation – Chambre sociale du 1^{er} décembre 2004