

Jours fériés et chômés

Dossier du 13/1/2003

1er mai, 8 mai, ascension, pentecôte les jours fériés approchent : fériés et chômés ? Chômés et payés ?

Qu'est ce qu'un jour férié ?

Les jours fériés sont des jours de fête civile ou religieuse, ou commémorant un événement, ce ne sont pas des jours chômés ! En effet, il n'est pas obligatoire de se reposer un jour de fête !

Le repos des jours fériés ordinaires n'est donc pas obligatoire sauf exception.

En conséquence, le refus de travailler un jour férié ordinaire, non chômé dans l'entreprise, constitue une absence irrégulière qui permet à l'employeur de retenir sur un salaire mensuel les heures non travaillées.

Par contre il est obligatoire pour les jeunes travailleurs et les apprentis.

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

Le fait de ne pas respecter la réglementation sur le travail des jeunes les jours fériés est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 1500 euros (3000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an; art. R.262-3 du code du travail).

Combien y a-t-il de jours fériés légaux ?

Selon l'article L. 222-1 du Code du travail , les jours fériés légaux sont 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 jour de Noël (25 décembre).

Existe t-il d'autres jours fériés ?

Oui. Dans certaines régions et dans certaines professions, il existe des jours fériés supplémentaires aux jours légaux. Il en est ainsi dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le lendemain du jour de Noël (26 décembre) et, dans les communes ayant une église protestante ou une église mixte, le Vendredi saint, sont des jours fériés.

Dans les DOM-TOM, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage et la date de cette commémoration a été pour chacun des départements fixée au 22 mai à la Martinique, 27 mai à la Guadeloupe, 20 décembre à la Réunion, 10 juin en

Guyane, 27 avril à Mayotte. Les trois jours de Carnaval (lundi gras, mardi gras et mercredi des Cendres) en Guyane, à la Guadeloupe et à la Martinique sont chômés par usage. La mi-carême est en règle générale chômée à la Guadeloupe. A Mayotte, les fêtes musulmanes sont chômées.

Dans certaines professions on commémore certains jours. Ainsi, sont des jours fériés professionnels:

- le 1er décembre:

Le 1er décembre ou jour de la Saint Eloi, patron des métallurgistes, est un jour chômé et payé pour la plupart des salariés de la métallurgie du Nord et du Pas-de-Calais.

- Le 4 décembre:

Le jour de la Sainte Barbe, est chômé et payé dans les exploitations dont le personnel bénéficie du statut de mineur. Le lendemain est chômé si cette journée tombe un dimanche.

- Le 25 novembre :

La Sainte Catherine, le 25 novembre, est un jour de fête dans la couture. Certaines conventions collectives prévoient l'indemnisation des heures perdues ce jour-là.

Faut-il rémunérer un jour férié chômé (en dehors du 1er mai) pour un salarié payé au mois ?

Il faut distinguer deux situations :

A/ le jour férié tombe un jour habituellement chômé :

Le jour férié qui tombe un jour habituellement chômé dans l'entreprise n'a pas à être payé en sus. Exemple : si le 8 mai tombe un samedi, le samedi n'a pas, de nouveau, à être indemnisé .

B/ le jour férié tombe un jour habituellement travaillé dans l'entreprise :

Si le jour férié tombe sur un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, il faut distinguer selon que le salarié est mensualisé ou mensuel.

-> Pour les salariés mensualisés (la grande majorité des salariés)

Si ce jour est chômé il peut être indemnisé pour les salariés mensualisés (ne sont pas mensualisés les travailleurs à domicile ; les travailleurs intermittents ; les travailleurs temporaires ; les travailleurs saisonniers) aux conditions suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré ; en cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, ce nombre d'heures sera réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 39 heures ;

- avoir été présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Exemple : si le 8 mai tombe un jeudi habituellement travaillé, le salarié doit être présent le mercredi et le vendredi ! gare au pont

->Pour les salariés mensuels :

Sont des salariés mensuels, les employés et les cadres qui, dès 1946, ont bénéficié d'une rémunération forfaitaire mensuelle. Les jours fériés sont payés à l'exception des heures supplémentaires. (Les salariés peuvent néanmoins demander à bénéficier de la mensualisation).

Faut-il rémunérer un jour férié chômé pour un intérimaire ?

Les intérimaires ont droit au même titre que les salariés de l'entreprise utilisatrice au paiement des jours fériés (sans condition d'ancienneté). Si les salariés de l'entreprise sont rémunérés, ils doivent aussi être rémunérés. Attention, si la mission s'achève la veille du jour férié, le paiement de celui-ci n'est plus dû !

Faut-il rémunérer un jour férié pour un salarié en CDD ?

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée sont rémunérés comme les autres salariés de l'entreprise sous réserve des conditions d'ancienneté.

Faut-il rémunérer un jour férié pour un salarié 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 semaines, il faudra s'en remettre au hasard du calendrier. Si la journée fériée devait être travaillée elle sera payée en fonction du nombre d'heures qui auraient du être effectuées ce jour là.

Un jour férié chômé doit-il être assimilé à du travail effectif pour calculer le droit des salariés aux bonifications pour heures supplémentaires attribuées sous forme de repos ?

A la différence du ministère de l'emploi qui prévoyait que le jour férié chômé a les

mêmes conséquences financières que du travail effectif, le conseil d'état a annulé une partie de la circulaire (DRT 2000-7 du 6 décembre 2000) sur ce point. Pour le conseil d'état, le droit au maintien de rémunération n'inclut que les bonifications sous forme de majoration de salaire et non les bonifications sous forme de repos car la loi ne prévoit que le maintien de la rémunération mais non des avantages non pécuniaires (repos).

Peut-on travailler le 1er mai ?

Selon les art. L. 222-5 et suivants, le 1er mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires. 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 de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er 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.

Attention ! Si le chômage du 1er Mai ne peut occasionner de réduction de la rémunération, il ne peut, à l'inverse, procurer au salarié un avantage plus grand que s'il avait travaillé. En conséquence, aucune indemnité n'est due si le 1er Mai coïncide avec le jour de repos hebdomadaire dans l'établissement puisque de toute façon l'entreprise serait fermée ce jour là.

Sanction de la réglementation relative au 1er mai

L'employeur qui n'a pas respecté l'obligation de chômage le 1er mai ou l'obligation de rémunérer ce jour ou l'obligation de verser l'indemnité due pour travail exceptionnel encourt une amende de 750 euros (art R 262-5 du code du travail) par salariés.

Et le mercredi 1er mai 2002 ?

Il est chômé et payé. S'il est travaillé (établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail) les salariés occupés le 1er 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.

Et le mercredi 8 mai 2002 ?

Il est férié chômé et payé pour les employés et cadres en forfait mensuel. Il est férié et peut être chômé et payé pour les salariés mensualisés présents le mardi 7 mai et le jeudi 8 mai justifiant 200 heures de travail sur les trois derniers

mois.

A-t-on le droit au " pont " ?

Le chômage accordé entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (dimanche) ou chômé (samedi ou lundi) peut résulter de dispositions conventionnelles ou d'usages. Si l'employeur décide d'accorder un pont, il peut en demander la récupération. En effet, le fait d'accorder un pont est assimilé à une modification des horaires collectifs de travail. L'employeur devra, en conséquence, consulter les représentants du personnel, notifier au préalable l'horaire rectifié à l'Inspection du travail, afficher le nouvel horaire sur les lieux de travail. La récupération de ces heures pourra avoir lieu dans les douze mois précédant ou suivant le pont après notification à l'inspection du travail, par contre, il est interdit de faire récupérer les jours de pont sur les congés annuels du salarié.

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=19>