

Jours fériés

- **Quels sont les jours fériés ?**
- **Les jours fériés sont-ils obligatoirement chômés ?**
- **Précisément, qu'en est-il du 1er mai ?**
- **Quelle est la règle en cas de jour férié non chômé ?**
- **Quelle est la règle en cas de jour férié chômé ?**
- **Quelle est la catégorie de salariés exclue ?**
- **Quel est le statut des jours de « pont » ?**

La notion de jours fériés est abordée dans le code du travail aux articles L. 222-1 à L. 222-9, et R. 262-3 à R. 262-5 pour les infractions.

■ **Quels sont les jours fériés ?**

Ils sont en France au nombre de onze, définis à l'article L. 222-1 :

- le 1er janvier • le 14 juillet
- le lundi de Pâques • le 15 août
- le 1er mai • le 1er novembre
- le 8 mai • le 11 novembre
- le jeudi de l'Ascension • le 25 décembre
- le lundi de Pentecôte(*)

Deux exceptions régionales existent. Sont également fériés :

En Alsace-Moselle : le Vendredi Saint et le 26 décembre (Saint-Etienne).

Dans les D.O.M., pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage :

- le 27 mai en Guadeloupe, le 22 mai en Martinique, le 10 juin en Guyane, le 20 décembre à la Réunion, le 27 avril à Mayotte (loi du 30 juin 1983). Il est en projet de déterminer éventuellement une date commune.

Certaines professions autorisent également en vertu d'accords, conventions collectives ou textes particuliers des jours ou demi-journées fériés. D'autres instituent des jours fériés pour des fêtes juives ou musulmanes, ou des fêtes locales.

(*) La loi du 30/6/2004 instaure une journée de travail supplémentaire, "journée de solidarité", non payée. A défaut d'accord collectif, la loi la fixe au lundi de Pentecôte qui devient alors non chômé.

Les jours fériés sont-ils obligatoirement chômés ?

Dans la plupart des cas, ils sont chômés, mais ce n'est pas une obligation. Tout dépend des dispositions de la convention collective. Cependant le 1er mai est toujours chômé.

Précisément, qu'en est-il du 1er mai ?

Le 1er mai, la fête du travail, est le seul jour qui soit obligatoirement férié et chômé (art. L 222-5). La "journée de solidarité" ne peut donc être fixée ce jour.

Pour l'occasion, l'employeur ne peut réduire les traitements et salaires sous prétexte de chômage (art. L 222-6).

De même, lorsque l'entreprise est fermée, le salarié ne peut prétendre à plus que son salaire normal.

En revanche, lorsque les établissements et services ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité (hôpitaux, transports, hôtels, usines à feu continu, ...), les salariés 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 (art. L 222-7).

Cependant, l'indemnité ne peut se cumuler avec une autre ayant le même objet, par exemple travail du dimanche et un 1er mai coïncidant avec un dimanche (Cass. Soc. 21/02/80).

L'article R. 262-5 prévoit une amende sanctionnant toute contravention aux dispositions particulières concernant le 1er mai.

Quelle est la règle en cas de jour férié non chômé ?

Le salarié est tenu de travailler. Il ne peut prétendre qu'au salaire d'une journée normale, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable.

Le refus de travailler un jour férié ordinaire constitue une absence irrégulière. L'employeur peut alors retenir sur le salaire les heures non travaillées (Cass. Soc. 03/06/97).

Quelle est la règle en cas de jour férié chômé ?

A partir du moment où l'employeur a reconnu les jours fériés comme étant chômés pour ses salariés, il ne peut faire travailler ses salariés, il ne peut pas plus pratiquer de retenue partielle ou totale sur salaire pour ce temps non travaillé.

De même, il ne peut forcer ses salariés à une quelconque récupération des heures de travail perdues (art. L. 222-1-1).
Lorsqu'un jour férié tombe un jour habituellement chômé, il n'y a pas de report.

Dans le cas d'un horaire de travail supérieur à 35 heures, on prend en compte les heures qui auraient normalement été travaillées. Ainsi, des heures supplémentaires pourront être payées.

Un salarié gréviste ne peut prétendre au paiement de son salaire un jour férié dans le sens où le contrat de travail est de fait, à ce moment, suspendu.

Quelle est la catégorie de salariés exclue ?

Les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours fériés reconnus par la loi. Les apprentis ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession les jours de fêtes reconnues et légales.

Pour certains établissements, si l'apprenti est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus mentionnés, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin (art. L. 222-4).

A noter : Une dérogation à l'interdiction du travail les jours fériés des apprentis âgés de moins de 18 ans a été introduite par la loi du 2/8/2005 (en faveur des PME) : un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peuvent intervenir dans les secteurs (liste fixée par décret) pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient.

Quel est le statut des jours de « pont » ?

Aucune disposition légale ne prévoit qu'un jour de pont soit chômé. L'employeur peut accorder, à ses salariés, la faculté de ne pas travailler une journée entre un jour férié et l'avant-veille ou le surlendemain d'un jour de repos. Cette possibilité résulte d'une décision de l'employeur, d'un usage ou d'un accord collectif.

Cette journée payée peut être récupérée ou non suivant l'entreprise. En cas de récupération, l'employeur doit consulter les représentants du personnel, informer l'inspection du travail et les salariés.