

Comment gérer les jours fériés dans votre entreprise ?



© 2024 Les Echos Publishing

Vous avez dit jours fériés ?

Le Code du travail prévoit 11 jours fériés légaux :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An) ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai (Fête du travail) ;
- le 8 mai (commémoration de la Victoire alliée en 1945) ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet (Fête nationale) ;
- l'Assomption (le 15 août) ;
- la Toussaint (le 1^{er} novembre) ;
- le 11 novembre (commémoration de la signature de l'Armistice mettant fin à la Première Guerre mondiale) ;
- le 25 décembre (Noël).

S'y ajoutent :

- le Vendredi Saint en Alsace-Moselle dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte (vendredi précédant le dimanche de Pâques) ;

- le 26 décembre en Alsace-Moselle ;
- les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage : le 27 avril à Mayotte, le 22 mai en Martinique, le 27 mai en Guadeloupe et à Saint-Martin, le 10 juin en Guyane, le 9 octobre à Saint-Barthélemy et le 20 décembre à la Réunion.

Enfin, des jours fériés sont célébrés de manière locale ou au sein de certaines confréries professionnelles comme le 1^{er} décembre (Saint-Éloi reconnu comme un jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie), le 4 décembre (Sainte-Barbe dans les exploitations minières) et la Mi-Carême outre-mer, comme en Guadeloupe et à Saint-Martin.

Important : les employeurs doivent vérifier si la convention collective applicable dans leur entreprise comprend des dispositions relatives aux jours fériés.

Un jour travaillé ou un jour chômé

Le 1^{er} mai

Associé à la Fête du Travail, le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé dans les entreprises. Autrement dit, tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, doivent se voir accorder un jour de repos sans perte de rémunération.

Par exception, le 1^{er} mai peut être travaillé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail. Sont concernés notamment les usines à feu continu, les transports, les hôtels, les hôpitaux ou encore les entreprises de gardiennage.

Les employeurs doivent verser aux salariés qui travaillent le 1^{er} mai le double de leur salaire pour cette journée. Certaines conventions collectives pouvant accorder également un jour de

repos compensateur à ces salariés.

Attention : les employeurs qui ne respectent pas les règles relatives au 1^{er} mai risquent une amende de 750 € par salarié (3 750 € pour une société).

Les autres jours fériés

Les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont des jours dits « ordinaires » : ils ne sont donc pas automatiquement chômés. En effet, c'est un accord d'entreprise ou, en l'absence d'un tel accord, la convention collective applicable dans l'entreprise qui détermine si les salariés doivent travailler ou bénéficier d'un jour de repos.

Attention : les dispositions d'un accord d'entreprise, même moins favorables aux salariés, s'appliquent en priorité à celles de la convention collective.

Lorsque ces accords ne comprennent aucune disposition à ce sujet, c'est à l'employeur de décider si ses salariés travaillent ou non. Sachant toutefois qu'en principe, les salariés des entreprises industrielles, commerciales ou artisanales situées en Alsace-Moselle ainsi que les jeunes de moins de 18 ans (y compris les apprentis) ne doivent pas travailler pendant les jours fériés.

À noter : les salariés ne peuvent refuser de travailler lors d'un jour férié non chômé. Leur absence serait alors irrégulière et l'employeur serait autorisé à ne pas les rémunérer pour cette journée.

Les salariés qui bénéficient de jours de repos durant les jours fériés ordinaires doivent voir leur rémunération maintenue dès lors qu'ils cumulent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou bien qu'ils sont mensualisés. Et ce, qu'ils travaillent dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée. Cette règle s'applique également aux salariés

saisonniers qui, du fait de plusieurs contrats successifs ou non, cumulent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel ont, quant à eux, droit au maintien de leur rémunération seulement si le jour férié tombe un jour où ils travaillent habituellement.

Précision : pour les salariés mensualisés ayant moins de 3 mois d'ancienneté, le maintien de salaire ne comprend pas la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées les jours fériés chômés.

Quant aux salariés qui travaillent durant les jours fériés ordinaires, le Code du travail ne leur accorde aucun avantage particulier. Mais la convention collective peut, elle, prévoir une majoration de salaire ou un jour de repos supplémentaire.

À savoir : lorsqu'un jour férié travaillé tombe un dimanche, les majorations de salaire conventionnelles prévues pour le travail d'un jour férié et pour le travail le dimanche ne sont, en principe, pas cumulables.

Enfin, la loi ne prévoit aucun report ou contrepartie en faveur des salariés lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire (par exemple, le dimanche ou bien, dans les commerces, le lundi). En revanche, la convention collective peut permettre aux salariés de récupérer ce jour ou de bénéficier d'un complément de salaire.

Important : les employeurs ne peuvent pas faire récupérer à leurs salariés les heures de travail perdues en raison d'un jour férié chômé.

Accorder un jour de pont

Aucune disposition légale n'impose aux employeurs de permettre à leurs salariés de « faire le pont », lorsque le jour férié tombe un mardi ou un jeudi, c'est-à-dire d'accorder un jour de repos, respectivement le lundi ou le vendredi. Il appartient

donc à ces derniers de décider s'ils accordent ou non un jour de pont à leurs salariés.

À savoir : la convention collective applicable dans l'entreprise ou un usage peut contraindre les employeurs à accorder un jour de pont.

Dans la mesure où cette journée de pont vient modifier l'horaire collectif de travail des salariés, l'employeur doit au préalable consulter le comité social et économique (CSE). L'horaire collectif de travail ainsi modifié doit non seulement être communiqué à l'inspecteur du travail, mais aussi affiché dans l'entreprise.

Les employeurs peuvent demander à leurs salariés de récupérer les heures de travail perdues pendant une journée de pont. Et ce, dans les 12 mois qui la suivent ou la précèdent. L'inspecteur du travail doit en être informé et les heures récupérées ne doivent pas augmenter la durée de travail des salariés de plus d'une heure par jour et de plus de 8 heures par semaine.

À noter : les heures récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et sont donc payées au taux de rémunération normal.

L'impact d'autres évènements sur les jours fériés

En cas de congés payés

Si un jour férié est chômé dans l'entreprise, les salariés en vacances à cette période ne doivent pas se voir décompter un jour de congés payés. La journée de congés « économisée » du fait du jour férié chômé pouvant venir prolonger leur période de vacances ou être prise à une autre période.

En revanche, si un jour férié est habituellement travaillé

dans l'entreprise, il doit être décompté un jour de congé payé au salarié.

En cas d'activité partielle

Lorsque les salariés sont placés en activité partielle lors d'une période comprenant un jour férié, la règle applicable varie selon que ce jour est travaillé ou chômé dans l'entreprise.

Ainsi, lorsque le jour férié est habituellement travaillé, l'employeur doit verser aux salariés, pour chaque heure non travaillée durant cette journée, une indemnité d'activité partielle.

En revanche, les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte dans le dispositif d'activité partielle. Autrement dit, ils ne donnent pas lieu au paiement d'une indemnité d'activité partielle aux salariés. Toutefois, comme les salariés mensualisés ou ayant au moins 3 mois d'ancienneté ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait des jours fériés chômés, l'employeur doit maintenir leur rémunération.