



JOURS FÉRIÉS

(Droits et Rémunération)

SOMMAIRE

1. GÉNÉRALITÉ.

- a. Définition.
- b. Les jours fériés et autres jours de fête.

2. PEUT-ON M'IMPOSER DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

- a. Principe général.
- b. Exceptions.
- c. Conséquences si non-respect.

3. LA RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS.

- a. Jour chômé.
- b. Jour travaillé.

4. LES PONTS.

5. JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET JOUR FÉRIÉ.

6. RÉFÉRENCES

1. GÉNÉRALITÉ.

a. Définition.

Un **jour férié** est un jour de fête civile ou religieuse, ou commémorant un événement.

Il n'est pas **obligatoirement chômé**, la loi (1) et/ou les conventions collectives des entreprises précisant les modalités et dispositions à appliquer, notamment en termes de rémunération (jour payé ou non payé).

b. Les jours fériés et autres jours de fête.

La liste des jours fériés légaux est limitativement fixée par la loi (1), elle considère les 11 fêtes légales suivantes comme jours fériés.

- 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai
- Le jeudi de l'Ascension
- Le Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 Aout
- Le 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 Décembre

Cette liste est limitative.

Ainsi, si aucun usage ou accord collectif instaurent d'autres jours fériés, vous ne pouvez prétendre à aucun jour férié supplémentaire.

Toutefois, d'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou une profession.

2. PEUT-ON M'IMPOSER DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

a. Principe Général.

- i. Pour le 1^{er} Mai : **le repos est obligatoire** (2).
- ii. Pour les **autres jours fériés** : le repos n'est pas légalement obligatoire.
L'employeur peut vous imposer de travailler, cela doit être **contractualisé**.
- iii. En Alsace Moselle les jours fériés sont obligatoirement chômés dans les entreprises industrielles commerciales ou artisanales (5).

b. Exceptions.

i. Pour le 1^{er} Mai : **le repos n'est pas obligatoire** pour les établissements et les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (transports publics, hôpitaux, hôtels ...) (3).

ii. Pour les autres jours fériés :

1. **le repos est obligatoire pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans** (4). Des dérogations sont toutefois possibles pour les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (restauration, hôtellerie...).

2. La convention collective ou les usages professionnels, **le contrat de travail** peuvent prévoir le repos de ces jours fériés.

iii. En Alsace Moselle, les jours fériés 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 para médicales, ainsi qu'à la vente de médicaments (6).

c. Conséquence si non-respect.

Si vous **refusez de travailler pendant un jour férié non chômé (voir § 2.a.II)** votre **absence sera analysée comme étant irrégulière**. Vous pourrez donc être sanctionné et votre employeur aura la possibilité de retenir sur votre salaire mensuel la fraction correspondant aux heures travaillées (7).

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération (8).

3. LA RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS.

a. Jour chômé.

- i. Pour le 1^{er} Mai : vous percevez votre **rémunération habituelle** (9).
- ii. Pour les autres jours fériés : si vous êtes mensualisé, vous ne devez pas subir de perte de rémunération si(11) vous êtes au service de l'employeur depuis au moins 3 mois (sauf contractualisation plus favorable prévoyant la rémunération sans condition d'ancienneté).

b. Jour travaillé.

- i. Pour le 1^{er} Mai : vous percevez en plus du salaire correspondant au travail accompli, une **indemnité égale au montant du salaire** (10).
- ii. Pour les autres jours fériés : **Aucune majoration de salaire** n'est prévue par la loi. Cependant, certaines conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables.
La journée de solidarité, fixée par défaut le lundi de Pentecôte, est obligatoirement travaillée (sauf exception) et non rémunérée.

Quelque soit la nature de votre contrat, vous bénéficiez de la règle du maintien de salaire en cas de chômage d'un jour férié légal.

Ces dispositions ne s'appliquent pas si vous êtes travailleur à domicile, saisonnier, intermittent ou salarié temporaire (11) à l'exception de l'indemnisation du 1^{er} Mai.

Commentaire ANAMAAF :

La négociation contractuelle du chômage et du paiement des jours fériés est totalement libre entre les parties.

Les assistant(e)s maternel(le)s ne sont pas des « travailleurs à domicile » au sens du Code du travail (*).

4. LES PONTS.

Le chômage d'un jour férié peut être l'occasion **d'un « pont » entraînant le chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour férié et situé (s) entre cette date et celle du repos hebdomadaire, voire un autre jour férié.**

Cette **décision revient à votre employeur**, de vous accorder un jour de congé sans solde ou un jour de congés payés, vous ne pouvez pas faire le pont de votre seule initiative.

Exemple pour 2013 :

- Il vous sera possible, si votre employeur le prévoit, de faire un pont la semaine des 8 et 9 mai 2013.

En effet, le mercredi 8 mai (armistice 1945) et le jeudi 9 mai (ascension) sont deux jours fériés. Ainsi, il sera possible de faire le pont :

Entre le samedi 4 mai et le jeudi 9 mai 2013

ou

Entre le mercredi 8 mai et le dimanche 12 mai 2013

- Le 15 août 2013 étant un jeudi, le vendredi pourra également être chômé ce qui aura pour conséquence un arrêt de travail :

Entre le jeudi 15 août et le dimanche 18 août 2013

5. JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET JOUR FÉRIÉ.

Tous les jours fériés légaux peuvent être retenus comme journée de solidarité (12), et ce, à l'exception du 1^{er} mai qui est obligatoirement chômé.

En principe, il appartient aux deux parties de fixer la date de la journée de solidarité ou sa répartition par accord contractuel.

6. RÉFÉRENCES

(*) Comment définir le travailleur à domicile ?

La situation de travailleur à domicile relève :

- soit du Code du travail (article L. 7412-1) : personne exécutant seule ou avec son conjoint, pour un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié directement ou par un intermédiaire en contrepartie d'une rémunération forfaitaire, y compris si le matériel ou le local lui appartiennent et sans qu'il y ait lieu de rechercher l'existence d'un lien de subordination juridique entre le travailleur à domicile et le chef d'établissement, donneur d'ouvrage,
- soit du droit commun (travailleur indépendant ou salarié).

Cette définition ne s'applique pas aux personnes travaillant pour des particuliers, aux salariés dont la rémunération n'est pas forfaitaire et à certaines formes de télétravail, pratiquées hors de l'entreprise ou alternativement dans l'entreprise et à domicile. La jurisprudence ajoute que la situation de travailleur à domicile repose sur le volontariat, à moins qu'elle n'ait été prévue dès la souscription du contrat (Chambre sociale de la Cour de Cassation, 2 octobre 2001, pourvoi n° 99-42727).



- (1) Article L3133-1 du Code du travail
- (2) Article L3133-4 du Code du travail
- (3) Article L3133-6 du Code du travail
- (4) Article L3164-6 du Code du travail
- (5) Article L3134-2 du Code du travail
- (6) Article L3134-1 du Code du travail
- (7) Cass. Soc 28 juillet 1952
- (8) Article L3133-2 du Code du travail
- (9) Article L3133-5 du Code du travail
- (10) Article L3133-6 du Code du travail
- (11) Article L3133-3 du Code du travail
- (12) Rapp. AN n°1540 du 13 avril 2004

Article de Loi : Articles L.222-1 et suivant du Code du travail