

Jours fériés : quels impacts sur la rémunération ?

Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte : cette période de l'année est rythmée par les jours fériés ! L'occasion de se pencher sur la réglementation en vigueur, et, plus précisément, sur l'impact des jours fériés sur la rémunération.

Jours fériés : travaillés ou chômés ?

Contrairement aux idées reçues, le chômage des jours fériés n'est pas de droit !

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

Pour les 10 jours fériés restants, il convient de se référer à un accord d'entreprise, ou à défaut, à l'accord de branche qui peut prévoir une liste des jours fériés chômés. Il est également possible que le chômage des jours fériés se soit installé dans l'entreprise par décision de l'employeur ou par usage. A défaut, les jours fériés sont travaillés.

La seule exception concerne les mineurs (stagiaires, apprentis, jeunes travailleurs) qui ne peuvent pas travailler pendant les jours fériés sauf si l'entreprise bénéficie d'une dérogation (dérogation pour établissement fonctionnant en continu, dérogations propres à certains secteurs d'activité).

Si le jour férié est chômé dans l'entreprise, l'employeur a l'interdiction de faire récupérer les heures de travail perdues à ce titre.

Les jours fériés en dehors du 1^{er} mai

1^{ère} hypothèse : le jour férié est chômé dans l'entreprise

Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé : le salarié ne doit subir aucune réduction de sa rémunération s'il justifie au minimum de **3 mois d'ancienneté**. Certaines conventions peuvent prévoir des dispositions plus favorables en ne subordonnant le maintien de rémunération à aucune condition d'ancienneté par exemple.

Si le salarié ne remplit pas les conditions légales ou conventionnelles relatives au maintien de salaire, il verra sa rémunération minorée des heures non travaillées au titre du jour férié. Une ligne spécifique avec un libellé tel que « jour férié non payé » devra apparaître sur le bulletin de salaire.

Que faut-il entendre par maintien de salaire ?

En vertu du principe selon lequel le chômage d'un jour férié ordinaire ne peut entraîner aucune perte de salaire, le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération mensuelle :

→ Salaire de base + heures supplémentaires structurelles qui auraient normalement dû être effectuées, si l'horaire de travail du salarié est supérieur à la durée légale.

→ Tous les éléments ayant la nature de complément de salaire (primes, commissions, rémunérations variables, indemnités diverses...) à l'exception des indemnités ayant la nature de frais professionnels qui ne sont pas dues au titre des jours fériés non travaillés.

Exemple : Mme X est ingénieure à temps complet depuis le 1^{er} décembre 2012 dans un bureau d'études. Son contrat de travail prévoit qu'elle travaille 39 heures hebdomadaires du lundi au vendredi.

Le gestionnaire de paie doit établir son bulletin de salaire pour le mois d'avril 2019 et se demande comment traiter le lundi de Pâques (22 avril 2019).

La Convention collective Bureaux d'études techniques applicable à Mme X prévoit que les jours fériés légaux sont chômés et payés. Le lundi de Pâques est donc non travaillé dans l'entreprise de Mme X.

Le jour férié tombe un jour habituellement travaillé : le lundi.

Mme X a près de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Elle bénéficie donc du maintien de salaire au titre du jour férié dans l'entreprise. **Au cours du mois d'avril 2019, elle percevra donc une rémunération correspondant à 169 heures mensualisées.**

Le salarié à temps partiel a droit à un maintien de rémunération calculé à partir de l'horaire qu'il aurait normalement dû accomplir ce jour-là. Si le jour férié tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais de repos pour le salarié, il n'y aura aucune incidence sur sa rémunération. Il ne bénéficiera pas d'une indemnisation supplémentaire.

Le salarié en convention de forfait perçoit une rémunération forfaitaire chaque mois. Par conséquent, celle-ci ne sera pas impactée par la présence d'un jour férié sur le mois concerné.

Lorsque le jour férié tombe un jour de repos (samedi, dimanche ou lundi selon les cas) : sauf disposition conventionnelle plus favorable, il ne donne lieu à aucune indemnisation particulière.

Lorsque le jour férié est inclus dans la période de congés payés du salarié : il convient de distinguer les entreprises dans lesquelles les congés payés se décomptent en jours ouvrables de celles au sein desquelles le décompte en jours ouvrés a été privilégié.

Décompte en jours ouvrables : les jours fériés ne sont pas considérés comme ouvrables s'ils sont chômés dans l'entreprise. Le jour férié tombant pendant une période de congés payés :

- Compte comme un jour de congé s'il est ordinairement travaillé dans l'entreprise
- Ne compte pas comme un jour de congé s'il est chômé dans l'entreprise
- Ne compte pas comme un jour de congé s'il tombe un jour ouvrable habituellement chômé (samedi ou lundi). **Le salarié doit dans ce cas bénéficier d'un jour de congé supplémentaire** (prolonger son congé d'un jour ou en bénéficier à un autre moment).

Décompte en jours ouvrés : le jour férié tombant pendant une période de congés payés :

- Compte comme un jour de congé payé s'il est travaillé dans l'entreprise
- Ne compte pas comme un jour de congé payé s'il est chômé dans l'entreprise

2ème hypothèse : le jour férié est travaillé dans l'entreprise

La loi ne prévoit aucune majoration de salaire pour le travail un jour férié autre que le 1^{er} mai. La convention collective peut prévoir des contreparties : majoration, compensation du jour férié travaillé par un jour de congé...

Lorsque qu'un jour férié est travaillé dans l'entreprise, le salarié qui refuse de venir travailler est considéré en absence injustifiée. L'employeur peut donc opérer une retenue sur salaire au titre des heures non travaillées.

Le 1^{er} mai

Le principe est fixé par la loi : pas de travail le 1^{er} mai ! Il doit obligatoirement être chômé.

Tout comme les autres jours fériés, le chômage du 1^{er} mai ne doit donner lieu à aucune réduction de salaire. Ce principe de maintien de salaire concerne tous les salariés : **dans ce cas précis, il n'est subordonné à aucune condition d'ancienneté.**

Le travail du 1^{er} mai est autorisé par exception dans les établissements qui ne peuvent pas interrompre leur travail en raison de la nature de leur activité (hôpitaux, hôtels, transports...)

La loi prévoit une majoration de 100% pour tous les salariés qui travaillent le 1^{er} mai. Il s'agit d'une disposition d'ordre public. En cas de contreparties prévues par un accord collectif, elles devront s'ajouter à la majoration légale et non pas s'y substituer !

Et si 2 jours fériés tombent en même temps ?

Il peut arriver que deux jours fériés coïncident. Cela a par exemple été le cas en 2008. Le jeudi de l'Ascension et le 1^{er} mai sont tombés le même jour.

Le Cour de cassation a jugé que le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces 2 jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fête légales ou bien qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.

- La Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoit que chaque salarié bénéficie de 6 jours fériés en sus du 1^{er} mai : en cas de coïncidence du 1^{er} mai avec un autre jour férié, cela implique l'octroi d'un jour supplémentaire chômé et payé dans l'année.
- A l'inverse, la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées prévoit seulement que les jours fériés donnent lieu à un repos sans diminution de salaire : cette convention n'instaure aucun droit à jour de repos supplémentaire lorsqu'exceptionnellement, deux jours fériés coïncident.

N'hésitez pas à prendre contact avec nos juristes en droit social, qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos démarches.