



Les jours fériés

Cette fiche a pour objet de vous informer sur les règles relatives aux jours fériés dans le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241).

Cette convention collective nationale s'applique aux entreprises situées en France ou dans les départements d'outre mer qui exploitent au plus 4 fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles.

La journée de solidarité est traitée dans le cadre d'une autre fiche.

Synthèse

- **Jour férié travaillé**

L'employeur peut imposer le travail de **4 jours fériés par an**, sauf le 1^{er} mai obligatoirement férié et chômé. Le salarié qui travaille un jour férié a droit à une majoration de salaire de 100%.

- **Jour férié chômé (non travaillé)**

→Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, aucune indemnité n'est due au salarié dans la mesure où il ne subit pas de perte de salaire.

→Lorsque le jour férié chômé correspond au contraire à un jour habituellement travaillé, il est payé dès lors que le salarié est mensualisé et remplit 3 conditions :

-avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

-avoir accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié

-avoir été présent le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence.

Le 1^{er} mai est chômé et payé sans condition d'ancienneté ou de présence.

SOMMAIRE

I. Peut-on faire travailler un salarié un jour férié ?.....	3
1. Les jours fériés ordinaires	3
2. Le 1 ^{er} mai	5
II. Comment sont rémunérés les jours fériés travaillés ?.....	5
1. Les jours fériés ordinaires	5
2. Le 1 ^{er} mai	7
3. Jour férié travaillé tombant un dimanche.....	7
III. Comment sont rémunérés les jours fériés non travaillés (chômés) ?.....	10
1. Les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du maintien de salaire d'un jour férié chômé ordinaire.....	10
a. Salariés mensualisés	10
➤ Quels jours fériés sont concernés ?	11
➤ Les conditions de présence et d'ancienneté	11
1. Totaliser au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement	12
2. Avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié	12
3. Etre présent le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.	12
b. Salariés non mensualisés.....	14
2. Le 1 ^{er} mai	15
3. Quel salaire faut-il maintenir en cas de jour férié chômé (jour férié ordinaire ou 1 ^{er} mai) ?	15
4. Jour férié chômé coïncidant avec un jour de repos	17
5. Bulletin de paie	18
IV. Peut-on faire récupérer un jour férié chômé ?.....	18
V. Quelles sont les incidences des jours fériés sur les congés payés ?.....	18
VI. Quelles sont les conséquences de la coïncidence de deux jours fériés chômés ?.....	18

I. Peut-on faire travailler un salarié un jour férié ?

Il faut distinguer les **jours fériés ordinaires** du **1^{er} mai** qui est obligatoirement chômé et rémunéré.

1. Les jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires prévus par l'article L3133-1 du code du travail sont les suivants :

- 1^{er} janvier (jour de l'an)
- Le lundi de Pâques
- Le 8 mai (jour de la victoire de 1945)
- L'ascension
- Le lundi de pentecôte
- Le 14 juillet
- Le 15 août (Assomption)
- La Toussaint (1^{er} novembre)
- Le 11 novembre (Armistice de 1918)
- Le jour de Noël (25 décembre)

S'y ajoutent dans les départements du Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57) :

- Le Vendredi Saint (vendredi précédant le dimanche de pâques) dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte
- Le second jour de Noël (26 décembre)

Le repos des jours fériés ordinaires **n'est pas obligatoire**¹. Vous pouvez demander à vos salariés de venir travailler dans les limites prévues l'article 25 de la convention collective.

Article 25, CCN n°3241

Accord du 17/06/04 étendu par arrêté du 8 décembre publié au JO du 26 décembre 2004:

Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
- au-delà, le travail d'un jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

¹ Sauf en Alsace- Moselle.

- L'employeur peut imposer le travail de **4 jours fériés** dans l'année civile (hors journée de solidarité) ;
- Au-delà, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour le faire venir travailler un jour férié (le salarié devra donc être volontaire).

Un salarié ne peut pas refuser de travailler un jour férié non chômé dans l'entreprise s'il travaille habituellement ce jour-là. (Exemple : le salarié travaille le lundi et l'employeur lui demande de venir travailler le lundi de Pâques), sauf si l'employeur a dépassé son quota de 4 jours fériés travaillés par an.

A savoir !

La CCN n°3241 **ne prévoit pas de délai de prévenance** pour demander à un salarié de venir travailler un jour férié

Cependant, il est préférable de respecter un délai de prévenance **raisonnable** (2 semaines-un mois) lorsque l'entreprise habituellement fermée un jour férié décide d'ouvrir le magasin.

Ainsi le fait pour un salarié de refuser d'exécuter l'ordre donné le 31 octobre dans l'après-midi de travailler le 1er novembre n'est pas fautif (Soc. 14 décembre 1994, n°93-41481).

L'employeur est en droit de pratiquer une retenue sur salaire strictement proportionnelle aux heures d'absence **injustifiées** du jour férié.

Exemple de calcul de la déduction (méthode du nombre réel d'heures de travail) :

Désignation	Nombre ou base	Nombre ou taux	Montant
Salaire de base	151,67		1 500,00
Absence Jour férié 1 j			-68,18
BRUT			1 431,82

Un salarié travaille 35h par semaine du mardi au samedi. Le nombre réel d'heures de travail du mois en question étant de 154 h (7 h x 22 jours de travail), la retenue sur le salaire pour 7h d'absence (1 jour d'absence) est égal à : $1\,500,00 \times 7h / 154h = 68,18\text{€}$.

EXCEPTIONS

- En **Alsace-Moselle**, en vertu du code professionnel local, **tous les jours fériés sont obligatoirement chômés et rémunérés** ([Article L3134-13 Code du Travail](#)). Le non-respect de cette règle est constitutif d'un délit pénal. Seule la journée de solidarité peut par exception avoir lieu un jour férié.
- Les **salariés âgés de moins de 18 ans** (apprenti, jeune travailleur...) ne peuvent pas travailler les jours fériés. Les apprentis majeurs le peuvent (Articles L3164-5 et L3164-6 du code du travail).

2. Le 1^{er} mai

Selon l'article L3133-4 du Code du Travail, le 1^{er} mai est **obligatoirement chômé** pour tous les salariés.

De même, selon l'article 25 de la CCN n°3241 : « La fête du travail du 1^{er} mai est obligatoirement chômée et rémunérée ».

L'article L3133-6 du code du travail ne prévoit d'exception que pour les établissements qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent pas interrompre le travail.

Exemple : transports, usines à feu continu, établissements hospitaliers, hôtels, services de gardiennage.

Le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles n'est pas un secteur concerné, car l'activité de vente au détail d'habillement peut être interrompue pendant une journée.

II. Comment sont rémunérés les jours fériés travaillés ?

1. Les jours fériés ordinaires

Selon l'article 25 de la Convention collective nationale n° 3241, les heures travaillées un jour férié sont **majorées de 100 %, mais ne peuvent pas être récupérées**.

-Un salarié **mensualisé** doit percevoir, en plus de son salaire mensuel habituel qui intègre déjà le paiement du salaire du jour férié, une rémunération au taux normal des heures effectuées le jour férié travaillé (Soc.27 mars 1996, n°92-40705).

Exemple : majoration 100% JF travaillé <-> 7h x taux horaire

-Un salarié **non mensualisé** ou ne remplissant pas les conditions du paiement d'un jour férié chômé (voir pages 7 et s.) doit être rémunéré 2 fois pour le travail d'un jour férié.

Exemple : majoration 100% JF travaillé <-> 7h x 2 x taux horaire

Quels sont les éléments à prendre en compte dans le calcul de la majoration de 100% ?

En l'absence de précision dans la convention collective, nous raisonnons par analogie avec la majoration de 100% due en cas de travail le 1^{er} mai (article L3133-6 C.Trav.).

Selon l'Administration le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité doit comprendre tous les éléments de salaire et notamment les primes diverses inhérentes à la nature du travail (Circ.14 mai 1948).

Exemple : une prime d'objectif **individuelle** (= qui rémunère la prestation personnelle du salarié).

En revanche, la prime d'ancienneté qui ne rémunère pas la prestation de travail mais qui a une finalité propre (liée à la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise) ne rentre pas dans l'assiette de la majoration.

Heures supplémentaires

Selon l'administration, le salaire à prendre en considération pour le calcul de la majoration de 100% ne doit pas tenir compte des majorations pour heures supplémentaires. En effet, ces dernières sont déterminées dans le cadre de la semaine et ne sont pas liées au travail d'une journée déterminée.

☛ EXEMPLES DE PRESENTATION DE BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie doit faire apparaître sur une ligne distincte le paiement majoré (100%) du jour férié travaillé.

1. Un salarié travaille 35 h par semaine (151,67 h par mois) du mardi au samedi et effectue 7 heures le samedi 14 juillet. Il perçoit une prime d'objectifs individuels de 150€ au cours du mois de juillet.

Modèle de bulletin de paie

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,36	1 420
Prime d'objectifs			150,00
Maj. 100% JF trav.	7	10,35 ²	72,45
Rémunération brute			1 642,45

2. Un salarié travaille dans une entreprise pratiquant un horaire hebdomadaire de 39 heures réparties sur 5 jours du mardi au samedi, à raison de 7,8 heures par jour. Le salarié travaille dans les conditions habituelles le samedi 14 juillet. Il perçoit une prime d'objectifs de 150€ au cours du mois de juillet.

Modèle de bulletin de paie

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,36	1 420
Heures supplémentaires 125%	17,33	13,60 ³	235,69
Prime d'objectifs			150,00
Maj. 100% JF trav.	7,8	10,35 ⁴	80,73
Rémunération brute			1 886,41

Attention !

L'employeur n'a pas le droit de donner un jour de repos en récupération du jour férié travaillé à la place du paiement du salaire majoré (Cass.Soc.14 juin 2000).

² $(1420+150)/151,67 = 10,35$

³ La base de calcul des majorations d'heures supplémentaires inclut la majoration pour jours fériés. En revanche, la base de calcul de la majoration pour jour férié n'inclut pas les majorations pour heures supplémentaires. Soit $(150+80,73+1420)/151,57 \times 1,25 = 13,60$

⁴ $(1420 + 150) / 151,67 = 10,35$

2. Le 1^{er} mai

Les salariés qui travaillent le 1^{er} mai ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant du salaire, y compris les primes inhérentes au travail, mais non compris les primes ou indemnités représentatives de frais professionnels, les primes d'ancienneté ou d'assiduité et les majorations pour heures supplémentaires (L.3133-5 et circ.14 mai 1948).

Exemple : un salarié a travaillé le 1^{er} mai selon son horaire normal de 7 heures.

Modèle de bulletin de paie

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,36	1 420
Maj. 100% JF 1 ^{er} mai trav.	7	9,36	65,52
Rémunération brute			1 485,52

Les majorations pour heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'indemnité (Circ.14 mai 1948).

3. Jour férié travaillé tombant un dimanche

L'entreprise peut être autorisée à faire travailler ses salariés le dimanche lorsqu'elle est titulaire d'une dérogation (voir fiche sur le travail le dimanche).

La CCN n°3241 ne prévoit aucune disposition concernant la rémunération du dimanche. Il faut se référer au code du travail :

- Rémunération des « 5 dimanches » : paiement double + repos compensateur équivalent en temps (L3132-27).
- Rémunération des dimanches travaillés en zone touristique (L.3132-25) ou dans le cadre de la dérogation au repos dominical pour préjudice au public ou fonctionnement anormal de l'établissement (L.3132-20) : paiement des heures au taux normal (sauf clause contractuelle ou accord collectif + favorable) + repos hebdomadaire de remplacement
- Rémunération des dimanches en PUCE : accord collectif détermine le paiement. A défaut d'accord collectif, paiement double + repos compensateur.

- **Cas du jour férié tombant un dimanche dans une entreprise bénéficiant de la dérogation des « 5 dimanches » (L.3132-26 C.Trav.) ou dans les PUCE sans accord collectif.**

-Principe du non-cumul entre la majoration de 100% pour travail le jour férié et le paiement double pour travail le dimanche. (Soc.4 décembre 1996, n°94-40693).

En effet, ces 2 majorations ont le même objet (compenser la privation d'un jour de repos).

On applique la majoration la plus favorable. Dans notre cas, les 2 majorations sont identiques.

-Principe du cumul entre la majoration pour heures supplémentaires et la majoration pour jour férié ou travail le dimanche.

Ces 2 majorations ont un objet différent (dépassement de la durée légale de 35 heures et compenser la privation d'un jour de repos) et se cumulent.

Exemple : un salarié travaille du mardi au samedi 35 heures. Il effectue 7 heures en plus le dimanche 8 mai au titre des « 5 dimanches ».

2 présentations possibles du bulletin de paie (articles L.3132-27 et L.3132-25-3 ambigus):

1.

Salaires mensuel 35 h	151,67	Taux horaire	Salaires de base S	
Majoration 100% jour férié travaillé (ou dimanche travaillé)	7	Taux horaire	Majoration Y	
Heures supplémentaires 25%	7	$(S + Y)/151,67 \times 125\%$	Majoration HS	
TOTAL			S + Y + HS	

2.

Salaires mensuel 35 h	151,67	Taux horaire	Salaires de base S	
Majoration 100% jour férié travaillé (ou dimanche travaillé) + majoration HS	7	Taux horaire x 2 x 1,25 %	Majoration M	
TOTAL			S + M	

- **Cas du jour férié tombant un dimanche en zone touristique (L.3132-25) ou dans le cadre de la dérogation en cas de préjudice au public ou de fonctionnement anormal de l'établissement (L.3132-20)**

-Pas de majoration pour travail le dimanche
 -majoration de 100% pour travail un jour férié
 -majoration en cas d'heures supplémentaires

Exemple 1 : un salarié mensualisé travaille habituellement 5 jours par semaine, 7 heures par jour, dimanche inclus (35 heures par semaine). Le dimanche tombe le 8 mai, jour férié. Aucune heure supplémentaire n'est effectuée.

Salaires mensuel 35 h	151,67	Taux horaire	Salaires de base S	
Majoration 100% jour férié travaillé	7	Taux horaire	Majoration M	
TOTAL			S + M	

Exemple 2 : un salarié mensualisé travaille habituellement 5 jours sur 7, du mardi au samedi (35 heures par semaine). Il effectue 7 heures en plus le dimanche 8 mai.

Salaires mensuel 35 h	151,67	Taux horaire	Salaires de base S	
Majoration 100% jour férié travaillé	7	Taux horaire	Majoration JF	
Heures supplémentaires 25%	7	$(S + JF)/151,67$ $\times 125\%$	Majoration HS	
TOTAL			S + JF + HS	

Exemple 3 : un salarié mensualisé travaille habituellement 6 jours sur 7, dimanche inclus, 6,5 heures par jour (39 heures par semaine). Il effectue 6,5 heures le dimanche 8 mai.

Salaires mensuel 35 h	151,67	Taux horaire	Salaires de base S	
Majoration 100% jour férié travaillé	6,5	Taux horaire	Majoration JF	
Heures supplémentaires 25%	4	$(S + JF)/151,67$ $\times 125\%$	Majoration HS	
TOTAL			S + JF + HS	

III. Comment sont rémunérés les jours fériés non travaillés (chômés) ?

➤ Ne sont visés ici que les jours fériés qui coïncident avec un jour habituellement travaillé par le salarié (c'est-à-dire hors jours de repos hebdomadaire) et que l'employeur décide de faire chômer.

Lorsque les jours fériés sont chômés à l'initiative de l'employeur, ils sont en principe rémunérés, sauf pour les salariés non-mensualisés. Mais les conditions à remplir pour bénéficier de cette indemnisation diffèrent selon qu'il s'agit de jours fériés ordinaires ou du 1^{er} mai.

1. Les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du maintien de salaire d'un jour férié chômé ordinaire

Article L3133-3 du code du travail

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant **au moins trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli **au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré**, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent **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.**

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à **domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.**

On distingue les salariés mensualisés des salariés non-mensualisés.

a. Salariés mensualisés

Les salariés mensualisés sont tous les salariés, quels que soient leur profession, leur contrat de travail, leur durée du travail, leur mode de rémunération, à la seule exception des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires.

A noter !

Les dispositions issues de l'article 3 de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 ont été intégrées dans le nouveau code du travail **au 1^{er} mai 2008.**

Ces dispositions ayant valeur légale se substituent aux dispositions réglementaires antérieures. Ainsi, l'arrêté du 31 mai 1946 qui ne subordonnait à aucune condition particulière de présence ou d'ancienneté l'indemnisation des jours fériés chômés des salariés « mensuels » (employés, agents de maîtrise et cadres) n'est plus applicable.

Les conditions restrictives posées par l'article L3133-3 du code du travail s'appliquent désormais à **tous les salariés.**

➤ *Si vous appliquiez l'arrêté de 1946 pour maintenir le salaire des jours fériés chômés sans condition d'ancienneté ni de présence, vous pouvez depuis le 1^{er} mai 2008 maintenir leur salaire sous les conditions de l'article L3133-3. Sauf si une clause du contrat de travail, plus favorable, prévoit le maintien de salaire sans conditions.*

➤ *S'il existe un usage dans l'entreprise consistant à maintenir le salaire en cas de jour férié chômé sans condition d'ancienneté ni de présence, il faut au préalable dénoncer cet usage si vous souhaitez désormais subordonner le maintien de salaire aux conditions de l'article L3133-3. La dénonciation d'un usage nécessite l'information individuelle des salariés, l'information des représentants du personnel s'ils existent et le respect d'un délai de prévenance suffisant.*

➤ **Quels jours fériés sont concernés ?**

Les dispositions de l'article L3133-3 s'appliquent à tous les jours fériés **légaux**, y compris ceux ne figurant pas dans la liste de l'article [L3133-1](#).

C'est le cas du vendredi Saint chômé, du 26 décembre en Alsace-Lorraine et du jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les DOM.

En revanche, ne sont pas concernées les autres fêtes locales, coutumières ou religieuses actuellement non reconnues par la législation.

Exemples :

- 25 novembre (jour de la Sainte-Catherine)
- 4 décembre (jour de la Sainte-Barbe)
- 1^{er} décembre (jour de la Saint-Eloi)
- Yom Kippour (Grand Pardon), Roch Hachanah...
- Aïd El Kebir.

Sauf usage dans l'entreprise, les salariés intéressés n'ont droit à aucune indemnisation en cas de chômage d'une de ces Fêtes.

Nous conseillons à l'employeur de permettre aux salariés concernés de pratiquer les fêtes religieuses actuellement non reconnues par la législation par la prise de congés payés (congés annuels, jours de RTT) ou par l'autorisation d'absence non rémunérée dès lors qu'il n'y a pas de préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

➤ **Les conditions de présence et d'ancienneté**

3 conditions cumulatives doivent être remplies par le salarié :

Si le salarié mensualisé ne remplit pas ces 3 conditions cumulatives, il ne bénéficie pas du maintien de salaire en cas de jour férié chômé coïncidant avec un de ses jours habituels de travail.

1. Totaliser au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement

L'ancienneté est constituée par le temps qui s'est écoulé depuis l'embauche du salarié dans l'entreprise. Elle ne se confond pas avec le temps de présence qui s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée...).

Les périodes de suspension du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la cause (maladie, absence pour convenance personnelle, absence injustifiée, etc) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Lorsque le salarié a déjà travaillé dans l'entreprise dans le cadre d'un précédent contrat (CDD, CDI...), l'ancienneté qu'il avait acquise n'a pas à être prise en compte, sauf si la relation contractuelle s'est poursuivie directement en CDI à l'issue du CDD ou du contrat d'apprentissage.

2. Avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié

La période des 2 mois à prendre en compte doit se calculer selon nous de date à date à partir du jour précédant immédiatement le jour férié.

Le nombre d'heures requis est réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel ou de chômage partiel.

En l'absence de précision légale, doivent selon nous être prises en compte comme heures travaillées les heures d'absence assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales (arrêt de travail pour AT, congé de maternité, congés payés, congés personnels de l'article 24 de la CCN...).

3. Etre présent le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

➤ **La rémunération est due dès lors que l'absence est justifiée.**

-Autorisation d'absence de l'employeur.

Si la journée du 12 novembre est chômée sur autorisation expresse de l'employeur (exemple : journée de RTT choisie par l'entreprise, etc), l'employeur ne peut pas refuser d'indemniser les salariés le 11 novembre (Soc.19 novembre 1997).

-Salarié victime d'un accident de travail la veille du jour férié, s'absente pour être soigné et revient travailler cette même journée.

-Salarié participant à une grève la veille **ou** le lendemain du jour férié car la grève est une absence justifiée.

-Salarié absent pour maladie régulièrement justifiée expirant la veille du jour férié (ou prenant effet le lendemain de ce jour) si le salarié reprend normalement le travail le jour suivant le jour férié.

Exemple : arrêt de travail expirant le 31 octobre ou commençant le 2 novembre : le salarié qui aurait travaillé le 1^{er} novembre a droit au maintien de salaire au titre du 1^{er} novembre.

-Absence justifiée la veille **ou** le lendemain du jour férié (repos hebdomadaire, congé payé, congé pour événement familial, JRTT...) sous réserve que cette absence n'englobe pas le jour férié.

Si le jour férié est inclus dans une période de congés payés, se reporter à la page 16.

-Préavis travaillé ou dispense de préavis.

➤ **La rémunération n'est pas due notamment dans les cas suivants :**

-Salarié qui s'absente pour raison personnelle sans autorisation de l'employeur la veille de jour férié.

-Préavis expirant avant le premier jour de travail suivant le jour férié.

Exemple pour le 1^{er} novembre : salarié dont le préavis expire le 2 novembre si le 2 novembre est un jour de fermeture de l'entreprise

-Jour férié compris pendant une période de grève (qui a débuté avant le jour férié et se prolonge après). En effet, l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail et l'employeur est délié de l'obligation de payer le salaire.

Ce principe s'applique également pour le 1^{er} mai compris dans une période de grève, qui ne sera pas rémunéré.

-Jour férié compris dans une période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident.

→ Pas de maintien de salaire au titre du jour férié chômé. L'indemnisation ne joue en effet que pour le cas où le salarié aurait effectivement travaillé cette journée si elle n'avait pas été fériée.

En revanche, le salarié peut prétendre au maintien de salaire du jour férié par le biais du maintien de salaire de la maladie éventuellement versé.

➤ **Cas particuliers**

• **Salariés à temps partiel**

Lorsque le jour férié tombe un jour normalement travaillé par le salarié à temps partiel, ce dernier bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

Il a droit à une rémunération calculée à partir de l'horaire qu'il aurait dû accomplir ce jour-là.

Exemple : un salarié travaille 28 h par semaine selon une répartition de 7 h de travail par jour, à raison de 4 jours par semaine, il doit en cas de jour férié par l'employeur tombant l'un de ses jours de travail percevoir pour cette journée une rémunération égale à 7 h de travail.

- Condition de présence la veille ou le lendemain du jour férié

Le ou les jours non travaillés par les salariés à temps partiel (jours de repos) ne sont pas considérés comme des jours « d'absence » s'ils précèdent ou suivent un jour férié. Il suffit que le dernier jour normalement travaillé précédant et suivant le jour férié soient travaillés.

Exemple : un salarié à temps partiel travaille le mardi, le jeudi et le samedi. Le mardi 11 novembre 2008 est chômé dans l'entreprise. Il faut que le salarié travaille le samedi 8 novembre et le jeudi 13 novembre pour que la condition de présence la veille et le lendemain du jour férié soit remplie.

• **Salariés en CDD**

Les salariés en CDD (sauf les salariés saisonniers) ont droit, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise au paiement des jours fériés.

• **Salariés sous contrats aidés**

Les salariés en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat initiative-emploi...) présents dans l'entreprise au moment où survient un jour férié en bénéficient et doivent être rémunérés dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

b. Salariés non mensualisés

Les salariés embauchés sous CDD saisonnier, les salariés intermittents et temporaires n'ont droit à aucune indemnisation en cas de jour férié chômé.

Concernant les travailleurs à domicile, L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

2. Le 1^{er} mai

Article L3133-5 du code du travail

- Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Tous les salariés, y compris les salariés non mensualisés, ont droit au maintien total de leur rémunération pour le 1^{er} mai chômé, sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

L'indemnité due pour la journée du 1^{er} mai est payée **sans condition d'ancienneté dans l'entreprise et de présence la veille et le lendemain du jour férié.**

-Travailleurs à domicile

Article 37, CCN n°3241

Lorsque le 1^{er} mai tombe un jour ouvrable pendant lequel le travailleur à domicile aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison d'1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

3. Quel salaire faut-il maintenir en cas de jour férié chômé (jour férié ordinaire ou 1^{er} mai) ?

Si le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien de salaire, quel salaire faut-il maintenir ?

Le principe étant que le chômage du 1^{er} mai ou d'un jour férié ordinaire ne peut être une cause de réduction du salaire, le salarié **a droit au maintien de son salaire de base et de tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire que l'intéressé aurait perçus s'il avait continué à travailler** (prime d'ancienneté...).

-Les indemnités ayant la nature de remboursements de frais professionnels (titres-restaurant...) sont exclues.

-Les primes destinées à compenser des sujétions particulières de travail (prime de froid, de danger, d'insalubrité...) sont exclues car le salarié n'ayant pas travaillé le jour férié chômé n'a pas eu à supporter ces sujétions.

-Lorsque la rémunération comprend un salaire fixe et une partie variable, le salarié peut prétendre au titre d'un jour férié chômé à la partie variable de sa rémunération. Il en a été jugé ainsi pour une vendeuse rémunérée par un salaire fixe et un pourcentage variant en fonction des ventes réalisées. La salariée pouvait prétendre à un complément de salaire au titre de la partie variable de sa rémunération calculé en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois (Soc.7 mai 1996).

-Heures supplémentaires structurelles

Pour les salariés dont l'horaire de travail habituel est supérieur à la durée légale de 35 heures, le principe du maintien de la rémunération implique que la rémunération du jour férié chômé comprenne celle des heures supplémentaires structurelles qui auraient dû être normalement effectuées ce jour là avec leurs majorations et les exonérations correspondantes sociales et fiscales prévues par la loi TEPA.

Ainsi, la circulaire ministérielle du 27 novembre 2007 a considéré que : « *Les heures supplémentaires qui résultent d'une durée collective de travail supérieure à 35 heures ouvrent intégralement droit à exonération fiscale et sociale, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (jour férié chômé)* ».

Exemple : soit une entreprise appliquant une durée collective de 39 heures réparties sur 5 jours à raison de 7,8 heures par jour. Un salarié bénéficie d'un jour férié chômé. Sa semaine de travail correspond aux horaires suivants :

Lundi 7,8 heures	Mardi JOUR FERIE CHOME	Mercredi 7,8 heures	Jeudi 7,8 heures	Vendredi 7,8 heures	Total : 31,2 heures de travail effectif mais maintien de salaire base 39h avec heures supplémentaires majorées.
------------------------	---------------------------------	---------------------------	------------------------	---------------------------	--

Il n'a effectivement travaillé que 31,2 heures sur 4 jours. La journée du jour férié chômé correspond à 7,8 heures fictives de travail.

Pour déterminer la rémunération à verser à ce salarié, il convient de prendre en compte : 31,2 heures + 7,8 heures, soit 39 heures dont 35 heures payées au taux normal et 4 heures payés au taux majoré de 125%.

En fin de mois, le salarié percevra son salaire habituel (base 39 heures) calculé comme suit : $35 \times (52/12) \times \text{taux horaire} + (39-35) \times 52 / 12 \times 125\%$.

-Heures supplémentaires occasionnelles

Imaginons le cas d'un salarié dont la durée de travail est égale à 35 heures réparties sur 5 jours du lundi au vendredi à raison de 7 heures par jour.

Il ne travaille pas le lundi de pâques qui est chômé dans l'entreprise. Mais il effectue **exceptionnellement** au cours de la même semaine 8 heures de travail par jour.

Lundi JOUR CHOME	FERIE	Mardi 8 heures	Mercredi 8 heures	Jeudi 8 heures	Vendredi 8 heures	Total : 32 heures de travail effectif
------------------------	-------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---

Deux interprétations sont possibles :

1) Position de l'Administration

>Circulaire DRT 2000-07 et Circulaire DSS du 5 février 2008 sur la loi TEPA

La première position, plus favorable aux salariés est celle de l'Administration qui considère que le jour férié chômé a les mêmes conséquences que du temps de travail effectif pour la majoration de rémunération pour heures supplémentaires.

L'administration dans la circulaire du 27 novembre 2007, à la question : « *Les heures supplémentaires effectuées une semaine où tombe un jour férié sont-elles bien exonérées ?* », répond : « *Oui. La totalité des heures supplémentaires effectuées pendant les autres jours d'une semaine comportant un jour férié et dont la rémunération est majorée, sont exonérées* ».

Dans notre exemple, la journée du lundi doit être valorisée sur la base de 7 heures virtuelles de travail, ce qui conduit à devoir rémunérer 39 heures de travail (32+7), c'est-à-dire 35 heures de travail payées au taux normal et 4 heures majorées de 25%.

2) Position de la Cour de Cassation

La Cour de Cassation a précisé que les jours fériés chômés ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent donc être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires (Soc. 1^{er} décembre 2004, n°02-21304).

Dans notre exemple, le salarié aura accompli 32 heures de travail effectif. Aucune heure supplémentaire ne sera décomptée au titre de cette semaine puisque la durée de travail effectif est inférieure à 35 heures. A la fin du mois, le salarié percevra son salaire habituel base 35 heures auquel s'ajoutera le paiement de 4 heures au taux normal, c'est-à-dire 39 heures au taux normal (7 heures au titre du jour férié chômé et 32 heures au titre des heures travaillées).

4. Jour férié chômé coïncidant avec un jour de repos

Exemples :

-Le lundi de Pâques correspond au jour de repos hebdomadaire d'un salarié (lundi).

-Le 1^{er} mai ou le 8 mai tombent un dimanche en 2011, jour de fermeture de l'entreprise.

Le salarié qui « perd » le bénéfice du jour férié a-t-il droit à un jour de repos compensateur ou à une indemnité ?

Lorsqu'un jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire d'un salarié ou avec un jour non travaillé dans l'entreprise, aucune indemnité ni aucun jour de repos compensateur ne sont dus au salarié dans la mesure où le salarié ne subit pas de perte de salaire (Cass.Soc. 2 juillet 2002 00-41712 et Soc. Soc. 6 mars 2007, n°05-45529).

En effet, le Code du Travail garantit le maintien de salaire en cas de jour férié chômé mais ne garantit pas au salarié le bénéfice des jours fériés chômés en dehors des jours de repos.

Ce principe vaut également pour la journée du 1^{er} mai.

Salariés à temps partiel

Lorsque le jour férié chômé tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise mais de repos pour le salarié à temps partiel, il n'a droit à aucune indemnité spécifique pour ce jour.

Exemple : si le salarié ne travaille pas habituellement le jeudi, le jeudi 8 mai chômé dans l'entreprise ne lui sera pas payé.

5. Bulletin de paie

Le chômage des jours fériés, y compris du 1^{er} mai, ne donne lieu à aucune mention particulière sur le bulletin de paie dès lors que les salariés sont rémunérés dans les conditions habituelles (aucune réduction n'affecte leur salaire).

En revanche, dans l'hypothèse où le jour férié chômé n'est pas rémunéré pour un salarié mensualisé (ne remplit pas les 3 conditions), la retenue opérée sur le salaire mensuel doit être mentionnée distinctement (nature et montant).

IV. Peut-on faire récupérer un jour férié chômé ?

Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les jours fériés qui ont été chômés (Article L3133-2 Code du Travail).

Exemple : un employeur ne peut pas demander à un salarié n'ayant pas travaillé un jour férié chômé payé dans l'entreprise de venir travailler en remplacement pendant son jour de repos, en ne rémunérant pas les heures effectuées le jour de repos.

V. Quelles sont les incidences des jours fériés sur les congés payés ?

Le décompte des congés payés s'effectue en principe en jours ouvrables.

Sont considérés comme jours ouvrables :

- tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (dimanche)
- les jours fériés travaillés.

Les jours fériés chômés ne sont pas des jours ouvrables.

Par conséquent, un jour férié chômé (jour non ouvrable) survenant à l'intérieur de la période des congés **n'est pas décompté**. Et ce, même si ce jour férié tombe un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise. En pratique, cela signifie que le congé est prolongé d'un jour ou qu'il est décompté un jour de congé de moins.

Si l'entreprise ne fait pas chômer le jour férié : le jour férié est travaillé, il a le caractère d'un **jour ouvrable** et par conséquent est **décompté comme un jour de congé normal**. Le salarié ne pourra pas prétendre à un quelconque jour de repos supplémentaire.

VI. Quelles sont les conséquences de la coïncidence de deux jours fériés chômés ?

Exemple : en 2008, le 1^{er} mai et le jeudi de l'Ascension tombent le même jour calendaire.

Les salariés ont-ils droit à un jour de repos ou à une indemnité supplémentaire ?

La Cour de cassation s'est prononcée sur ce point dans un arrêt du 21 juin 2005 (n°03-17412).

Ce document est destiné à vous informer sur l'actualité sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles. 18

Il n'a pas vocation à se substituer à l'avis juridique de votre conseil.

En présence d'une convention collective prévoyant un certain nombre de jour fériés qui sont chômés sans réduction de salaire, les salariés peuvent prétendre au respect de ce nombre de jours lorsque deux jours fériés chômés coïncident un même jour. Ils peuvent donc réclamer un jour de repos supplémentaire.

→ **Tel n'est pas le cas de la CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles qui ne prévoit pas un nombre de jours fériés obligatoirement chômés sans réduction de salaire.**

L'article 25 de la CCN prévoit même la possibilité de faire travailler au minimum les salariés 4 jours fériés par an.

Il n'y a donc pas lieu d'accorder en 2008 aux salariés un jour de repos supplémentaire du fait de la coïncidence, due au hasard du calendrier sur un même jour calendaire du 1^{er} mai et de l'Ascension.

La seule obligation de l'employeur est de maintenir une fois la rémunération du jour férié chômé.

Le fait que l'Ascension tombe le 1^{er} mai n'oblige pas l'employeur à maintenir deux fois le salaire (jour férié chômé ordinaire + 1^{er} mai), en application du principe du non-cumul des avantages ayant le même objet.

Sophie JAMI
Responsable juridique des affaires sociales