

LA GESTION DES JOURS FERIES

MAJ le 06/01/2025

A l'exclusion du 1^{er} mai, « jour férié » n'est pas forcément synonyme de « repos » : voici un rappel des règles applicables en matière de jours fériés.

Il y a 11 jours fériés légaux : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre. Peuvent s'ajouter des jours propres à des usages locaux.

Est-il possible de travailler un jour férié ?

Le cas du 1^{er} mai

Ce jour est obligatoirement **chômé et payé sauf dérogations** prévues pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail :

- transports, usines à feu continu, établissements hospitaliers, hôtellerie, entreprises de gardiennage.

Le **salarié peut donc refuser de travailler** ce jour-là, sauf dans les secteurs ci-dessus. Le refus ne sera pas fautif.

Les 10 autres jours fériés

Ces jours ne sont pas automatiquement chômés. **L'octroi des repos** pour ces jours fériés **relève de l'employeur**, qui peut ainsi faire varier chaque année les jours de repos correspondant à des jours fériés.

Dans ce cas, le **refus du salarié de travailler** un jour férié peut être constitutif d'une **faute**, et l'absence pourra donner lieu à retenue sur salaire.

Cependant, les **conventions collectives** peuvent prévoir le **repos des jours fériés**, qui s'impose à l'employeur.

De plus, **s'il est d'usage** dans l'entreprise de **ne pas travailler** les jours fériés, l'employeur ne pourra décider unilatéralement de revenir sur le caractère chômé de ces jours. Il devra alors dénoncer l'usage.

Dans ces 2 cas, le salarié refusant de travailler un jour férié, habituellement chômé par usage ou convention, ne pourra être sanctionné ni se voir déduire ses heures d'absence.

Pour tous les jours fériés, les salariés ne peuvent être obligés de travailler un autre jour pour « rattraper » les heures non effectuées un jour férié chômé.

Quelle est l'incidence d'un jour férié sur le salaire ?

Le salarié travaille un jour férié

- o Le travail un 1^{er} mai

La loi prévoit que le salarié aura droit à **une rémunération doublée** (hors majoration heures supplémentaires)

Si une convention collective prévoit **l'attribution de repos** pour travail le 1^{er} mai, il viendra s'ajouter à l'indemnité ci-dessus mais **ne pourra s'y substituer**.

- Le travail un autre jour férié

Sauf dispositions conventionnelles prévoyant une majoration de salaire ou l'octroi d'un repos, le jour férié travaillé est rémunéré comme n'importe quelle journée de travail et n'ouvre pas droit à repos.

Le salarié est en repos

Légalement, le chômage d'un jour férié ne peut entraîner **aucune perte de salaire**, sous certaines **conditions**.

- Le 1^{er} mai chômé :

Aucune condition n'est requise : la rémunération du salarié doit être égale à celle qu'il aurait perçue. En revanche si le 1^{er} mai est compris dans une période de suspension du contrat, il ne sera pas payé

- Le chômage des autres jours fériés

Pour bénéficier du maintien de leur rémunération, les salariés doivent avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise (*sous réserve de dispositions plus favorable prévue par la convention collective*).

Les deux autres conditions (avoir accompli au moins 200 heures au cours des 2 mois précédents & avoir été présent la veille et le lendemain du jour férié) ont été supprimées par la loi Warsmann de 2012.

Principe = Seuls les salariés qui auraient travaillé si le jour férié n'avait pas été chômé ont droit à son paiement.

Un jour férié chômé **inclus dans une période d'absence / de suspension de contrat** n'a donc pas à être payé

Exception pour les salariés relevant d'une caisse congés payés : les jours fériés **inclus dans une période de congés payés** restent à la charge de l'employeur.

Quelle est l'incidence des jours fériés sur l'organisation du temps de travail du salarié ?

Les jours fériés chômés ne sont pas du temps de travail effectif

Les heures fériées chômées ne sont pas à prendre en compte dans la durée de travail effective permettant le calcul des heures supplémentaires.

Exemple : un salarié à 35 h / semaine effectue 3 h en plus au cours d'une semaine ayant un jour férié : ces heures ne seront pas des heures supplémentaires mais seront rémunérées au taux normal. En effet, durant la semaine il n'aura effectué que 31 heures de travail effectif (4 jours x 7 h + 3 h en plus)

Le jour férié est compris dans une période de congés payés

Le **jour férié coïncidant avec un jour de congé** ouvrable ou ouvré **ne peut être décompté** à ce titre : par exemple, un salarié ayant posé la semaine du 05 au 09/08/2025 n'aura que 5 jours ouvrables décomptés au lieu de 6 (ou 4 jours ouvrés au lieu de 5).

Si un jour férié tombe un samedi dans une entreprise pratiquant le décompte des congés en jours ouvrés, le salarié en congé cette semaine-là n'aura que 4 jours décomptés et non 5, afin de respecter l'équité avec les salariés « jours ouvrables » et qui, dans la même situation, ont 5 jours décomptés au lieu de 6.

Le jour férié tombe un jour de repos habituel ou un jour d'absence

Le **jour férié chômé coïncidant avec un jour de repos** habituel (y compris samedi et dimanche), n'a aucune incidence : l'employeur n'a aucune obligation de rémunération supplémentaire ou d'octroi de jour de repos, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Un jour de RTT ne peut être positionné sur un jour férié chômé, même si une mention contraire est prévue conventionnellement. Si les 2 jours coïncident, le jour de RTT devra être **reporté à une autre date** non chômée.

Un jour férié compris dans une **période de suspension du contrat** n'est pas récupéré au retour du salarié et ne reporte pas la date de reprise (maternité, maladie, congé événement familial, grève, etc)

RAPPEL : Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler aucun jour férié, sauf dérogations pour certains secteurs : hôtellerie restauration / boulangerie pâtisserie / boucherie charcuterie, etc.