Les jours fériés en France

Les jours fériés constituent des jours de fête légale dont la liste est définie par le Code du travail (article L. 3133).
En France, on compte 11 jours fériés. Tous les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés, à l'exception du 1er mai.

Les jours fériés légaux

01 janv	avril	01 mai	08 mai	mai	mai
Jour de l'An	Lundi de Pâques	Fête du travail	Victoire 1945	Jeudi de l'ascension	lundi de pantecôte

14 juillet	15 août	01 nov	11 nov	25 dec
Fête nationale	Assomption	Toussaint	L'Armistice	Noël

À ceux-ci, il faut ajouter, pour l'Alsace et la Moselle uniquement, le 26 décembre, et, dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, le Vendredi Saint (C. trav. art. L 3134-13).
De même, dans les départements et régions d'outre-mer, Mayotte, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, les jours de la commémoration de l'abolition de l'esclavage sont également fériés (C. trav. art. L 3422-2), à savoir :

27 av	22 mai	27 mai	10 juin	9 oct	20 dec
Mayotte	Martinique	Guadeloupe et St-Martin	Guyane	Saint-Barthélémy	La Réunion

Quelles sont les règles applicables en matière de chômage et de rémunération d'un jour férié ?

Chômage

→ **1er mai** : en principe, il est obligatoirement chômé.

→ **Jour férié ordinaire** : en dehors du 1er mai, les jours fériés chômés sont définis par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. À défaut, l'employeur fixe les jours fériés chômés.



Bon à savoir

Il est interdit de récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

Rémunération

Le salarié a droit au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ce jour-là, hors prime à caractère exceptionnel, sans condition pour le chômage du 1er mai.

En ce qui concerne **le chômage des jours fériés ordinaires**, ce maintien de salaire est conditionné à une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise ou l'établissement, et ne s'applique ni aux salariés travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

Les heures chômées n'entrent pas dans le décompte des heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Cette règle ne s'applique pas lorsque le jour férié tombe sur un jour de repos habituel dans l'entreprise (par exemple, le samedi/dimanche), ou pendant une période de suspension du contrat de travail.

Si un jour férié tombe pendant les congés payés du salarié, il n'entre pas dans leur décompte s'il s'agit d'un jour ouvrable chômé. Si, en revanche, le jour férié est travaillé, il conviendra de le décompter.

Quelles sont les règles applicables lorsqu'un salarié travaille durant un jour férié ?

→ **1er mai** : **il est possible de travailler ce jour-là uniquement dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.** Tel est le cas, par exemple, dans les établissements de santé, les hôtels ou encore les entreprises de transport. Dans ce cas, le salarié perçoit, en plus de son salaire et des éventuelles majorations pour heures supplémentaire, une indemnité correspondant à 100 % de la rémunération des heures effectuées au cours de cette journée.

→ **Jours fériés ordinaires** : ·les dispositions légales ne prévoient pas de contrepartie particulière en cas de travail ces jours-là. Le salarié perçoit donc son salaire, avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires.

La plupart des conventions collectives prévoient des majorations de salaire, que l'employeur sera donc tenu d'appliquer.



Bon à savoir

À noter qu'il est possible de choisir tout jour férié autre que le 1er mai pour effectuer la journée de solidarité.

Quelles sont les règles applicables aux journées de ponts ?

Les « ponts » correspondent à une période non travaillée d'un ou de deux jours ouvrables comprise entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié. *C. trav. art. L 3121-50, 3°*
Ces journées n'ont pas de régime légal. En l'absence de stipulations conventionnelles, la décision d'accorder un pont appartient à l'employeur et constitue une modification de l'horaire de travail.



À noter

La journée de « pont » peut donner lieu à :

- ·un jour de congé ou de RTT posé par le salarié ;
- ·un jour de RTT fixé par l'employeur ;
- ·un jour payé « offert » par l'employeur.

→ *Contrairement aux heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié, **les heures non travaillées en raison de journées de « pont » sont récupérables**, c'est-à-dire qu'elles peuvent être effectuées à une autre période pour compenser. Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.*

Est-il possible de négocier en matière de jours fériés ?

Il est possible de négocier un accord sur les jours fériés, y compris moins favorable que la convention collective de branche applicable à l'entreprise. En effet, les jours fériés font partie du bloc n° 3, c'est-à-dire des thèmes relevant prioritairement de l'accord d'entreprise. Il est ainsi possible de :

→ Fixer (et donc réduire le cas échéant) le nombre de jours fériés qui seront chômés en plus du 1er mai ;
→ Augmenter la condition d'ancienneté de 3 mois nécessaire à leur rémunération ;
→ Étendre le bénéfice des jours fériés chômés, et donc rémunérés, aux travailleurs à domicile ou intermittents ;
→ Prévoir les conditions d'un travail exceptionnel des jours fériés autres que le 1er mai ;
→ Prévoir - ou non - une majoration de salaire pour les jours fériés travaillés exceptionnellement.

Certaines règles d'ordre public doivent toutefois être respectées. Ainsi, il est interdit de prévoir :

→ Le travail du 1er mai si l'activité de l'entreprise ne l'exige pas ;
→ Une condition d'ancienneté ou la réduction de la rémunération du 1er mai chômé ;
→ Un jour de repos en remplacement de la majoration de 100 % du 1er mai travaillé ;
→ La non-rémunération ou la réduction de la rémunération des jours fériés chômés ;
→ La récupération des heures chômées au cours des jours fériés chômés.

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume