

# Les jours fériés 2008

## I – Rappel des principes généraux

### ➤ **Les jours fériés légaux**

#### • **Définition**

Le jour férié est un jour de l'année réservé à la célébration d'une fête civile ou religieuse ou à la commémoration d'un événement.

L'article L. 222-1 du Code du travail énumère une liste limitative des jours fériés et dispose que : « *Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :*

- *le 1<sup>er</sup> janvier ;*
- *le lundi de Pâques ;*
- *le 1<sup>er</sup> mai ;*
- *le 8 mai ;*
- *l'Ascension ;*
- *le lundi de Pentecôte ;*
- *le 14 juillet ;*
- *l'Assomption ;*
- *la Toussaint ;*
- *le 11 novembre ;*
- *le jour de Noël ».*

A ces jours s'ajoute, dans les DOM, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage.

A noter également que ce jour férié ne s'applique pas aux salariés originaires des DOM travaillant en métropole.

Par ailleurs, d'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (où le 26 décembre et le vendredi Saint sont fériés).

#### • **Principe**

Le principe veut que, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, les jours fériés dits ordinaires ne sont pas légalement chômés, de sorte que le refus de travailler un jour férié ordinaire non chômé constitue une absence irrégulière (Cass. soc. 3 juin 1997, n°94-42197).

Lorsqu'un jour férié est un dimanche, aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige un employeur à donner congé à son personnel le lendemain ou la veille de la fête légale.

Par ailleurs, l'article L. 222-1-1 du Code du travail précise qu'il est interdit à l'employeur de faire récupérer les jours fériés qui ont été chômés.

#### • **Exception**

En vertu de l'article L. 222-2 du Code du travail, le travail des jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans est interdit les jours fériés sous peine de sanctions pénales.

➤ **Indemnisation d'un jour férié chômé (autre que le 1<sup>er</sup> mai)**

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 31 mai 1946, « *en cas de chômage pour fête légale, les salariés rémunérés au mois ne pourront subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé* ».

Lorsque le jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire, aucune indemnité n'est due au salarié qui ne subit pas de perte de salaire (Cass. soc. 2 juillet 2002, n°00-41712).

➤ **Indemnisation d'un jour férié travaillé (autre que le 1<sup>er</sup> mai)**

Le jour férié travaillé n'ouvre légalement droit à aucune majoration de salaire, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire (Cass. soc. 4 décembre 1996, n°94-40693).

Le dispositif conventionnel comporte néanmoins des particularités qui concernent :

- le personnel informaticien, pour qui, en vertu de l'article 10 de l'avenant du 17 avril 1974 : « *les heures de travail exceptionnellement effectuées [...] pendant les jours de repos hebdomadaire ou fériés, sont majorées de 100 %. Lorsque les heures de travail précitées sont accomplies au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, la majoration de 100 % se substitue mais ne s'ajoute pas à celles visées à l'article 9 ci-dessus* », c'est-à-dire à la majoration légale des heures supplémentaires,

- et le personnel travaillant dans les établissements fonctionnant par roulement d'équipes successives. Le Protocole d'accord du 11 juin 1982 prévoit que : « *les agents assurant dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail leur service pendant les dimanches et jours fériés bénéficient soit d'un repos compensateur égal à 3 heures normales par dimanche ou jour férié travaillé ; soit d'une indemnité équivalente au paiement de 3 heures de travail au tarif majoré par dimanche ou jour férié travaillé* ».

Par « tarif majoré », il convient d'entendre la majoration applicable en matière d'heures supplémentaires.

➤ **Incidences des jours fériés sur les congés payés**

Lorsque le décompte des congés payés se fait en jours ouvrés, deux situations sont à distinguer :

- le calcul des congés payés en jours ouvrés est une simple transposition du calcul légal (c'est-à-dire 30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés) ;
- le calcul des congés payés en jours ouvrés est fait selon des modalités plus avantageuses que l'application du régime légal.

Lorsque le décompte des congés payés en jours ouvrés est fait selon des modalités plus avantageuses que l'application du décompte légal, le jour férié qui tombe dans 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 chôme dans l'entreprise ;
- ne prolonge pas la durée des congés s'il coïncide avec un jour non ouvré.

➤ **Dispositif conventionnel du Protocole d'accord du 26 avril 1973**

L'article 1<sup>er</sup> du Protocole d'accord du 26 avril 1973 dispose que : « *En compensation des fêtes légales se situant un jour ouvrable habituellement chôme dans les organismes de sécurité sociale et leurs établissements, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche précédant ou suivant la fête légale en cause* ».

Il résulte de ce texte que lorsqu'une fête légale se situe, par exemple, le samedi, jour ouvrable habituellement chôme dans l'organisme, les salariés peuvent prendre en compensation le vendredi ou le lundi.

Dès lors, lorsqu'un salarié est absent (au titre de ses congés payés, RTT, horaire variable...) durant les deux jours ouvrés précédant et suivant le jour férié, il ne peut bénéficier d'un jour de congé supplémentaire au titre du Protocole de 1973.

Exemples :

- Si un salarié est absent au titre de ses congés, RTT, ou récupération horaire variable le **jeudi** et qu'il pose des congés (RTT, HV ou CA) le **lundi** suivant, il ne peut pas prendre le vendredi pour compensation du jour férié.
- Si un salarié est absent au titre de ses congés, RTT, ou récupération horaire variable le **vendredi** et qu'il pose des congés (RTT, HV, ou CA) le **mardi** suivant, il ne peut pas prendre le lundi pour compensation du jour férié.
- Si un salarié est absent au titre de ses congés, RTT ou HV le **lundi**, il peut prendre le **vendredi** en compensation du jour férié, dans la mesure où il travaille le **jeudi** qui précède.
- Si un salarié est absent au titre de ses congés, RTT ou HV le **vendredi**, il peut prendre le **lundi** en compensation du jour férié, dans la mesure où il travaille le **mardi** qui suit.

• **Particularités pour les établissements dont le travail se fait par roulement**

Toutefois, lorsque l'établissement fonctionne en continu et ne peut identifier de jour ouvrable habituellement chôme, il convient d'appliquer l'article 4 de ce Protocole qui précise que dans les établissements où le personnel bénéficie d'un repos par roulement, l'attribution de congé exceptionnel se fait en fonction des roulements établis.

Ainsi, dans l'hypothèse où le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire du salarié, celui-ci est fondé à bénéficier d'une journée de compensation. Le texte conventionnel fixe une récupération à prendre le jour ouvré le plus proche précédant ou suivant le jour férié.

En revanche, si le jour férié correspond à un dimanche jour non ouvrable, les salariés ne peuvent en bénéficier.

➤ **Particularités du 1<sup>er</sup> mai**

- **1<sup>ère</sup> hypothèse : le 1<sup>er</sup> mai est chômé**

L'article L. 222-5 du Code du travail dispose que : « *Le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé* ». Il s'agit donc d'une interdiction légale de travail.

Comme les autres jours fériés, la journée chômée du 1<sup>er</sup> mai ne peut donner lieu à récupération.

Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire quels que soient la périodicité et le mode de rémunération. Les salariés doivent percevoir le même salaire que celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ce jour-là.

- **2<sup>ème</sup> hypothèse : le 1<sup>er</sup> mai est travaillé**

Dans l'hypothèse où le 1<sup>er</sup> mai est exceptionnellement travaillé, l'article L. 222-7 du Code du travail prévoit que le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

En effet, il dispose que : « *Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur* ».

Il n'y a donc d'exception au chômage du 1<sup>er</sup> mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Il n'est nullement fait état, dans ces dispositions légales, d'un droit à récupération. En effet, la Cour de cassation, dans un arrêt du 30 novembre 2004 (n°02-45785) a précisé que cette indemnisation spéciale du 1<sup>er</sup> mai ne peut être remplacée par un repos compensateur.

L'indemnité pour travail le 1<sup>er</sup> mai ne peut pas non plus se cumuler avec une autre indemnité ayant le même objet.

Or, l'avenant du 17 avril 1974 relatif au personnel informaticien prévoit dans son article 10 que : « *les heures de travail exceptionnellement effectuées [...] pendant les jours de repos hebdomadaire ou fériés, sont majorées de 100%...* ». Ainsi, pour les informaticiens appelés à travailler le 1<sup>er</sup> mai, cette indemnisation d'origine conventionnelle vient se substituer à celle prévue par l'article L. 222-7 du Code du travail.

S'agissant des établissements dont le fonctionnement est assuré par roulement d'équipes successives, le Protocole d'accord du 11 juin 1982 dispose que : « *Les agents assurant dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail leur service pendant les dimanches et jours fériés bénéficient :*

- *soit d'un repos compensateur égal à 3 heures normales par dimanche ou jour férié travaillé ;*
- *soit d'une indemnité équivalente au paiement de 3 heures de travail au tarif majoré par dimanche ou jour férié travaillé. »*

Il ressort de ces dispositions que les salariés concernés bénéficient d'un repos compensateur de 3 heures ou d'une indemnité équivalente de 3 heures au tarif majoré pour une journée de travail complète le dimanche ou un jour férié.

En effet, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 8 octobre 1996 (n°92-44809 et 92-44.037) que l'octroi, par une Convention collective d'un repos compensateur pour travail le 1<sup>er</sup> mai constitue un avantage supplémentaire qui s'ajoute aux dispositions de l'article L. 222-7 du Code du travail.

Toutefois, le Protocole du 11 juin 1982 ne prévoit pas exclusivement un repos compensateur, mais laisse un choix à l'employeur, entre le paiement d'une indemnité et l'octroi d'un repos compensateur.

Dès lors, le cumul n'est pas admis et seules les dispositions légales résultant de l'article L 222-7 du Code du travail doivent trouver à s'appliquer lorsqu'il s'agit de la fête du travail.

## **II – Situation particulière en 2008 : concomitance du 1<sup>er</sup> mai et de l'Ascension**

En 2008, la Fête du travail et l'Ascension sont le même jour.

La question qui se pose est donc de savoir s'il convient d'attribuer un jour supplémentaire de repos pour compenser cette situation, sachant qu'au niveau national aucun texte ne prévoit expressément le chômage des jours fériés.

A cet égard, une fiche de la Direction Générale du Travail (DGT - numéro 2008-02 du 16 janvier 2008) distingue deux hypothèses.

### **➤ 1<sup>ère</sup> hypothèse : 1<sup>er</sup> mai et Ascension, jours chômés**

Il convient de distinguer deux situations :

- En l'absence d'accord collectif local se prononçant sur l'existence et l'indemnisation de jours fériés chômés, le chômage d'un jour férié entraîne comme seule conséquence le maintien de rémunération pour ce jour férié.

- En présence d'un accord collectif local prévoyant le chômage de certains ou de tous les jours fériés de l'année, il conviendra d'appliquer ces dispositions locales plus favorables.

Il est à noter qu'une situation similaire s'était produite en 1997 dans une affaire qui concernait le secteur des établissements privés d'hospitalisation. Le litige portait sur la question de savoir si, en 1997, année où le 8 mai coïncidait à l'Ascension, les salariés pouvaient bénéficier d'une journée de compensation.

Dans cette espèce, la Convention collective en cause (n°3198 des établissements privés d'hospitalisation) prévoyait expressément le bénéfice de 11 jours fériés chômés.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 21 juin 2005 (n°03-17412) a considéré que la journée supplémentaire de repos était due afin de compenser le fait que deux fêtes légales coïncident en un seul jour.

Elle a appuyé sa position sur le fait que la Convention collective en cause prévoyait que les 11 jours fériés devaient être chômés sans réduction de salaire, ce qui autorisait les salariés à prétendre au respect de ce nombre de jours fériés chômés lorsque deux fêtes chômées coïncidaient un même jour.

Selon la DGT, il ressort donc de cette jurisprudence, que dans tous les cas où une convention ou un accord collectif reconnaît le caractère férié et chômé du jeudi de l'Ascension, les salariés absents le 1<sup>er</sup> mai au titre de la fête du travail devront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire à ce titre.

○ **2<sup>ème</sup> hypothèse : 1<sup>er</sup> mai et Ascension, jours travaillés**

L'article L. 222-5 du Code du travail précise que le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé, alors que l'article L. 222-7 n'édicte une dérogation à ce principe que pour « *les établissements et services qui en raison de la nature de l'activité ne peuvent interrompre le travail* ».

▪ En l'absence d'un accord collectif apportant des précisions en la matière, il convient d'appliquer les dispositions légales, de sorte que le salarié qui travaille le 1<sup>er</sup> mai aura droit, en plus de son salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire à la charge de l'employeur.

▪ En présence d'une Convention collective prévoyant une majoration ou un repos compensateur pour travail d'un jour férié, la survenance, le même jour calendaire de deux fêtes légales donne lieu, pour les salariés travaillant ce jour férié, à deux jours de repos ou à deux indemnités compensatrices (arrêt précité du 21 juin 2005 n°03-17412).

Exemple : un salarié d'un établissement travaille le 1<sup>er</sup> mai

- il n'aura pas droit à une journée supplémentaire au titre des deux jours fériés qui coïncident à supposer qu'il n'y ait pas d'accord local listant les 11 jours fériés en indiquant qu'ils sont chômés;
- il aura droit à une majoration de 100% pour le 1<sup>er</sup> mai travaillé (article L. 222-7 du Code du travail) ;
- il pourra bénéficier des avantages du Protocole du 11 juin 1982 pour le jeudi de l'Ascension travaillé.

○ **Situation particulière de l'Alsace-Moselle**

La loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise dispose dans son article 1<sup>er</sup> que : « *Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours fériés figurant dans l'ordonnance du 16 août 1892, ainsi que le 11 novembre, le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai et le 14 juillet sont des jours chômés* ».

L'ordonnance du 16 août 1892 précise quant à elle que : « *[...] sont considérés comme jours de fête [...] le jour de l'An, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le second jour de Noël, et dans les communes ayant une église protestante ou une église mixte, le Vendredi Saint* ».

Il ressort de ces textes que le droit local liste les 13 jours fériés et indique qu'ils sont chômés pour ces 3 départements (**Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle**), de sorte qu'en application de la jurisprudence précitée, ces départements bénéficient d'une journée supplémentaire en compensation du fait que le 1<sup>er</sup> mai et l'Ascension coïncident.

Par ailleurs, en ce qui concerne les modalités de prise de cette journée supplémentaire, il revient à chaque Direction de les fixer au plan local.