

NOTE TECHNIQUE

1. DEFINITION

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. 3133-1 du Code du travail énumère une liste limitative des jours fériés et dispose que :

« Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1. Le 1^{er} Janvier ;
2. Le lundi de Pâques ;
3. Le 1^{er} Mai ;
4. Le 8 Mai ;
5. L'Ascension ;
6. Le lundi de Pentecôte ;
7. Le 14 Juillet ;
8. L'Assomption ;
9. La Toussaint ;
10. Le 11 Novembre ;
11. 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).

2. TRAVAILLER UN JOUR FERIE

a) Principe : le travail un jour férié est possible (à l'exception du 1^{er} mai)

Le principe veut que, à l'exception du 1^{er} mai, les jours fériés 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.

b) Le cas particulier du 1^{er} mai

L'article L. 3133-5 du Code du travail prévoit que « Le 1^{er} mai est jour férié et chômé. ». Il s'agit donc d'une interdiction légale de travail.

Le chômage du 1^{er} 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.

c) Rémunération du jour férié travaillé

- **Principe : aucun droit à majoration**

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 cas particulier des personnels informaticiens et des personnels des établissements fonctionnant par roulement d'équipes successives**

- *Les personnels informaticiens :*

L'article 10 de l'avenant du 17 avril 1974 prévoit que « *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,

- *Les personnels des 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.

3. INDEMNISATION DU JOUR FERIE CHOME

Aux termes de l'article 1^{er} 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).

4. LA RECUPERATION D'UN JOUR FERIE QUI TOMBE UN JOUR HABITUELLEMENT CHOME

L'article 1^{er} du Protocole d'accord du 26 avril 1973 dispose que : « *En compensation des fêtes légales se situant un jour ouvrable habituellement chômé 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 chômé 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

Lorsque l'établissement fonctionne en continu et ne peut identifier de jour ouvrable habituellement chômé, 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.

5. JOURS FERIES ET TEMPS DE TRAVAIL

La circulaire ministérielle n°DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008, reprenant la position exprimée dans une précédente circulaire DRT 2000-7 du 6 décembre 2000, prévoit que les jours fériés chômés seraient décomptés comme temps de travail pour calculer le nombre d'heures supplémentaires effectuées dans la semaine.

Toutefois, s'agissant d'une circulaire, elle n'a pas de valeur normative en tant que telle, mais a uniquement pour fonction de diffuser l'interprétation d'un texte par l'administration chargée de sa mise en œuvre.

Au regard de la réglementation du temps de travail, pour calculer le nombre d'heures supplémentaires effectuées, il n'est tenu compte que des heures de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) réellement accomplies. Les heures qui auraient dû être effectuées le jour férié ou pendant les jours de congés sont neutralisées.

Par ailleurs, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt du 1^{er} décembre 2004 (n°02-21.304) est venue préciser que le principe reste celui de la neutralisation des jours fériés dans le décompte de la durée du travail.

Dès lors, les jours fériés sont neutralisés pour le décompte de la durée du travail et sont donc sans effets sur le déclenchement des heures supplémentaires.

6. JOURS FERIES ET TEMPS PARTIEL

Si le jour férié tombe un jour non travaillé par le salarié, il n'y a pas lieu de donner permettre la récupération de celui-ci.

En effet, l'article 1^{er} du Protocole d'accord du 26 avril 1973 prévoit uniquement la récupération des jours fériés tombant **un jour ouvrable habituellement chômé** dans l'organisme, de sorte que la récupération d'un jour habituellement non travaillé par un salarié du fait de la répartition hebdomadaire prévue au contrat de travail mais non chômé par l'organisme n'est pas visée.

Cette position a été confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 19 décembre 2001 (n° 99-45.281).

Aucune autre disposition n'existant en la matière, il n'y a donc pas lieu de donner un jour de récupération au salarié concerné.

7. JOURS FERIE ET CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT

a) Jours fériés et congés payés

- **Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté**

- *Décompte en jours ouvrables*

Les jours fériés ne sont quant à eux pas considérés comme ouvrables s'ils sont chômés dans l'entreprise. Ainsi, le jour férié tombant dans 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 habituel de repos

- *Décompte en jours ouvrés*

Dans cette hypothèse, il s'agit de transposer le droit à congé légal du salarié en jours ouvrés. Le jour férié tombant 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 chômé dans l'entreprise ;
- prolonge le congé d'une journée lorsqu'il coïncide avec un jour non ouvré dans l'entreprise (samedi ou lundi).

Dans ce cas de figure, le jour férié devrait théoriquement n'avoir aucune incidence sur la durée des congés payés calculés en jours ouvrés, étant lui-même non ouvré. Mais cette solution crée une inégalité : à la fin de la période de prise des congés payés, le salarié n'aura eu que 29 jours ouvrables de congés payés (le samedi ou le lundi tombant un jour férié n'étant pas comptabilisé) au lieu des 30 jours ouvrables prévus par la loi. Afin que le salarié ne soit pas désavantagé, la Cour de cassation a estimé que le congé devait dans ce cas être prolongé d'un jour (Cass. ass. plén., 21 mars 1997, n° 92-44.778, n° 414 P).

- **Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté**

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, le jour férié compris dans une période de congés payés :

- compte comme un jour de congé payé s'il est habituellement travaillé dans l'entreprise ;

— ne compte pas comme un jour de congé payé s'il est habituellement chôme dans l'entreprise ;

b) Jours Fériés et RTT

Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chôme (Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-40.567, no 1687 FS - P + B + R).

Le positionnement d'un jour férié sur un jour RTT doit donner lieu à indemnité compensatrice au profit du salarié (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.493).

En conséquence, lorsqu'un jour RTT coïncide avec un jour férié chôme, l'employeur doit reporter ce jour sur un autre jour non chôme.

Exemple :

Au sein d'un organisme certains salariés travaillant selon un horaire contractuel de 39h bénéficient d'un JRTT un vendredi sur deux. Si le jour férié tombe ce vendredi, il conviendra de permettre au salarié de prendre ce jour RTT à un autre moment. Il incombera à l'employeur de définir les conditions de récupération de ce jour.

Attention :

Si un salarié bénéficie d'un horaire de travail contractuel de 36 heures réparties sur 4 jours et que le jour férié tombe sur le jour de repos du salarié, il n'y aura pas lieu de permettre au salarié de récupérer ce jour dans la mesure où il s'agit d'une répartition de travail particulière et non pas d'un jour de repos issu de la réduction du temps de travail.

c) Jours fériés et CET

Concernant le Compte-épargne, temps, les jours fériés prennent la nature d'un jour férié. Dès lors, il convient de distinguer deux situations :

- Le jour férié tombe un jour ouvré : il convient de décompter un jour du CET
- Le jour férié tombe un jour non ouvré : cela n'a pas d'incidence sur les jours épargnés.

Comme le congé pris au titre d'un compte épargne temps est un congé sans solde, le salarié n'a pas droit à la récupération du jour férié tombant un jour habituellement chôme en application du Protocole d'accord du 26 avril 1973.

d) Jours fériés et CIF

Aucune disposition légale ou conventionnelle ne prévoit d'interdiction de suivre un CIF un jour férié.

e) Jours fériés et DIF

Lorsqu'il a lieu en-dehors du temps de travail, le DIF donne lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération horaire nette de référence du salarié concerné (article L 6323-14 du Code du travail).

Les jours fériés chômes tombant un jour ouvré dans l'organisme comme les jours de compensation des fêtes légales entrent dans les heures rémunérées à prendre en compte dans le calcul de l'allocation à verser au salarié en cas de DIF en dehors du temps de travail.

f) Jours fériés et autres causes de suspension

Le jour férié prenant la nature du jour sur lequel il tombe, si le jour férié tombe un jour ouvré, il convient de le considérer comme tel et d'appliquer la réglementation applicable en cas de jour ouvré. Si au contraire, il tombe un jour, non ouvré, il conviendra alors de le traiter comme un jour non ouvré.

8. POSSIBILITES DE FERMER UN ETABLISSEMENT : LA QUESTION DES PONTS

a) Possibilité de fermer l'établissement

Le fait d'imposer aux salariés un pont est une pratique qui n'est pas réglementée ni prévue par la loi. Elle ne peut donc découler que d'une convention ou d'un accord collectif, ou encore de la seule décision de l'employeur.

La décision prise par l'employeur d'accorder un jour de pont constitue une modification de l'horaire de travail de la semaine au cours de laquelle il intervient. L'employeur doit donc accomplir les formalités suivantes :

- consulter le comité d'entreprise
- afficher l'horaire de travail modifié
- notifier sa décision à l'inspecteur du travail.

b) Modalités de rémunération

• **La récupération des heures perdues**

Les heures perdues peuvent être récupérées lorsque le pont précède le jour férié ou lorsqu'il le suit. En revanche, un même jour férié ne peut permettre la récupération des heures perdues à la fois pour les jours de pont qui le précèdent et pour ceux qui lui succèdent.

Les heures de pont ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. L'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'employeur des journées de pont prévues dans l'entreprise et des modalités de leur récupération (art. R. 3122-4 du Code du travail)

Paiement des heures de récupération Les heures de récupération pour cause de pont sont payées au taux normal, sans majoration. Elles ne sont en effet pas considérées comme des heures supplémentaires mais comme des heures normales de travail dont l'exécution a simplement été différée du fait du chômage du jour férié.

La récupération des heures de pont ne doit pas conduire à augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, soit 8 heures par semaine.

• **Imputation du pont sur les congés payés**

Sur la question de l'imputation de la journée de pont sur les congés payés, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 17 avril 1986 que « *l'employeur, qui disposait d'une faculté de récupération dans les limites déterminées à l'article D 212-1 du Code du travail [aujourd'hui L. 3121-10 et L3121-34 du Code du travail], ne pouvait pas imputer une journée chômée en application de l'accord d'entreprise sur le congé payé, auquel le travailleur a droit en considération de son travail effectif* ».

Par conséquent, l'employeur ne peut pas imputer unilatéralement sur les congés, un jour de pont.

Par ailleurs, il ressort du protocole d'accord du 26 avril 1973 relatif aux congés mobiles et exceptionnels que : « *il est accordé, chaque année aux agents des organismes de Sécurité sociale et de leur établissements trois journées de congés mobiles.*

Ces trois journées pourront être réparties soit en congés collectifs, notamment à l'occasion des ponts ou des fêtes locales, soit en congés individuels fractionnables par journée ou par demi-journée ».

Ainsi, la prise d'une journée mobile peut être imposée pour la pratique d'un pont.

Attention, le même protocole précise dans son article 3 que « *l'attribution (...) des congés mobiles (...) ne devra pas entraîner la fermeture des services en relation avec le public pendant plus de trois journées consécutives ».*