

JOURS FÉRIÉS

Quelle compensation ?

En matière de jours fériés, 2016 n'est pas une très bonne année pour les salariés. En effet, cette année le 1^{er} mai, le 8 mai et 25 décembre tombent un dimanche. Quel est le régime de compensation des jours fériés en repos ou en salaire dont peuvent bénéficier les salariés notamment dans le cas d'un jour férié tombant un dimanche ?

Selon l'article L. 3133-1 du Code du travail, les fêtes suivantes sont des jours fériés. Le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. Des dispositions spécifiques ajoutent des jours fériés dans les départements d'outre-mer, les départements du Haut et Bas-Rhin, Moselle et dans certaines professions.

Peut-on vous imposer de travailler un jour férié ?

En principe, à l'exception du 1^{er} mai qui est obligatoirement chômé, le chômage des jours fériés n'est légalement obligatoire que pour les jeunes de moins de 18 ans et en

Alsace Moselle. Toutefois, dans la mesure où la plupart des conventions collectives ou accords d'entreprises prévoient le repos des jours fériés, pour pouvoir imposer le travail

des jours fériés aux salariés, l'employeur doit impérativement respecter les conditions définies par les conventions collectives ou accords d'entreprises.

Votre entreprise vous impose de ne pas travailler, alors que ce jour férié est habituellement travaillé, êtes-vous quand même payé ?



Une entreprise qui décide de ne pas faire travailler un jour férié alors qu'il est habituellement travaillé doit tout de même maintenir la rémunération du salarié à condition que celui-ci ait trois mois d'ancienneté au sein de la structure, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Il convient de noter que du fait d'un arrêté du 31 mai 1946, les salariés mensualisés

doivent bénéficier du maintien de leur rémunération habituelle, heures supplémentaires ou complémentaires exclues, même s'ils n'ont pas 3 mois d'ancienneté. Cette condition d'ancienneté ne s'applique pas pour le 1^{er} mai. De plus, la législation interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de jours fériés chômés.

Vous travaillez exceptionnellement des jours fériés chômés, quelles contreparties pouvez-vous demander ?

En application des dispositions d'un accord collectif (de branche ou d'entreprise), d'un contrat de travail ou d'un usage, les heures travaillées les jours fériés chômés donnent lieu soit à une majoration de salaire, soit à un repos compensateur. Mais, en tout état de cause, la majoration la plus favorable pour le salarié devra être appliquée. Des règles spécifiques s'appliquent par ailleurs pour le 1^{er} mai (majoration de 100 %).

Que se passe-t-il lorsque le jour férié tombe un jour normalement non travaillé ?

Lorsque le jour férié chômé tombe un jour normalement non travaillé par le salarié (notamment en raison du repos hebdomadaire ou de tout autre jour non travaillé par un temps partiel), cela ne donne droit à aucune contrepartie pour le salarié, sauf stipulation conventionnelle contraire. Toutefois, les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé.

Bon à savoir ! Les salariés travaillant un jour férié chômé tombant un dimanche (ex. : salarié travaillant en feu continu) ne bénéficient pas du cumul des contreparties, sauf disposition conventionnelle contraire. Ainsi, dans le cas d'un dimanche 1^{er} mai, si la contrepartie du 1^{er} mai est plus favorable, elle doit être appliquée.