

LA GESTION DES JOURS FÉRIÉS

Cette année, le mois de mai ne dénombre pas moins de trois jours fériés. Voici donc l'occasion de rappeler les règles qui régissent le repos des jours fériés et leur paiement.



Peut-on imposer au salarié de travailler un jour férié ?

Pour savoir si un jour férié doit être chômé ou travaillé, il faut vérifier en premier lieu ce que prévoit l'accord collectif applicable dans l'entreprise.

En l'absence d'accord collectif en ce sens, c'est l'employeur qui détermine si ce jour férié est chômé ou travaillé.

Ainsi, un employeur peut imposer à ses salariés de travailler un jour férié, soit lorsqu'un accord le prévoit, soit en l'absence d'accord, s'il le décide.

En effet, le Code du travail prévoit une liste de 11 jours fériés parmi lesquels **seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé**.

Dispositions légales spécifiques au 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en application de la loi (C. trav., art. L. 3133-4).

Il n'est possible de faire travailler les salariés ce jour-là que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (transports, hôpitaux, etc.) (C. trav., art. L. 3133-6).

L'employeur qui fait travailler des salariés le 1^{er} mai sans que son activité le justifie encourt une amende de 4^e classe (750 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav., art. R. 3135-3 et C. pén., art. 131-13).



Attention : les boulangeries pâtisseries artisanales ne peuvent désormais plus faire travailler leurs salariés le 1^{er} mai.

En effet la tolérance ministérielle qui existait jusqu'alors n'est plus applicable.

Par conséquent, le 1^{er} mai doit être un jour férié obligatoirement chômé (C. trav. art. 3133-4).

Toutefois il existe des dérogations à l'obligation de chômage de ce jour férié.

En effet, il vous est possible de faire travailler vos salariés sur cette journée, dès lors que vous êtes en mesure de démontrer que la nature de l'activité exercée ne permet pas d'interrompre le travail le jour du 1^{er} mai. (C. trav. art. L. 3133-6).

En pratique, il faut donc raisonner au cas par cas.

Ainsi, une boulangerie qui livre des hôpitaux, des établissements pénitentiaires ou des EHPAD pourrait être considérée comme répondant aux critères de la loi, à savoir,

qu'elle exerce une activité ne permettant pas d'interrompre son travail le jour du 1^{er} mai, indispensable à la continuité de la vie sociale en ce qu'elle concourt à un besoin essentiel du public. Il pourrait en être de même s'il n'y a qu'une seule boulangerie-pâtisserie au sein de la commune.

En revanche, si la boulangerie-pâtisserie ne répond pas à ces critères, même si elle peut être ouverte le 1^{er} mai, elle ne pourra pas faire travailler ses salariés. Seul(s) le(s) chef(s) d'entreprise pourront travailler.

A défaut de justification, l'entreprise s'expose à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 750 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés le 1^{er} mai (C. trav. art. R. 3135-3).

Les jours fériés sont-ils rémunérés ?

Si le salarié travaille le jour férié

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle, sauf si une convention collective ou un usage prévoit des conditions de rémunération plus avantageuses (ex : prime, taux horaire majoré).

Si le salarié ne travaille pas (jour férié chômé)

Le salarié qui ne travaille pas le jour férié ne peut subir aucune réduction de sa rémunération, **s'il a au moins 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement (c. trav. art. L. 3133-3). Peu importe qu'il s'agisse d'un salarié en CDI ou en CDD.

Le cas échéant, un accord collectif ou un usage peut prévoir une condition d'ancienneté moins stricte.

Si le salarié est à temps partiel et que le jour férié tombe un jour où le salarié ne devait pas travailler, aucune rémunération ne lui est, en principe, due.

Rappelons que depuis la loi Travail, les salariés saisonniers ont aussi droit au paiement du jour férié chômé si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En revanche, les travailleurs temporaires, les travailleurs à domicile et les salariés intermittents ne bénéficient pas de ce maintien de leur rémunération pour les jours fériés chômés, sauf usage ou dispositions conventionnelles plus favorables.

Le 1^{er} mai

- Le chômage du 1^{er} mai ne peut pas être une cause de réduction de salaire (C. trav. art. L. 3133-5). Ainsi, dans tous les cas, les salariés peuvent prétendre au même salaire que celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ce jour-là. Le maintien de la rémunération pour la journée du 1^{er} mai n'est subordonné à aucune condition, notamment d'ancienneté.
- Le 1^{er} mai travaillé ouvre droit au paiement double des heures effectuées ce jour là au travers d'une indemnité versée en plus du salaire correspondant au travail accompli (article L 3133-6 du Code du travail).



Les jours fériés garantis dans les Hôtels Cafés Restaurants (HCR)

La convention collective des HCR prévoit **6 jours fériés garantis** parmi la liste des jours fériés (autre que le 1^{er} mai qui est exclu).

Ces jours garantis, sont des jours fériés chômés et payés au titre de la mensualisation, que vous envisagez de garantir à vos salariés. Du fait de l'activité de votre entreprise, qui peut être amenée à travailler tous les jours fériés, les partenaires sociaux ont convenu de garantir des jours fériés qui ne seront pas travaillés par les salariés dans le HCR.

En fin d'année, une vérification doit être réalisée pour vérifier si un ou plusieurs de ces jours fériés garantis ont été travaillés au cours de l'année et si l'entreprise respecte bien les 6 jours garantis. En effet il est possible, au regard de votre activité et de la météo par exemple, que malgré vos prévisions, vous restiez ouvert un jour férié que vous aviez initialement garanti.

Dans ce cas, si un ou plusieurs jours garantis ont été travaillés, cela ouvre le droit à :

- une récupération équivalente en temps dans les 6 mois qui suivent la fin d'année (jusqu'à juin N+1) ;
- ou à une indemnisation : paiement des heures réalisées sur les jours fériés concernés.

Dans tous les cas, si la récupération a été envisagée, mais qu'elle n'a pas pu être effectivement mise en œuvre avant la fin du délai de 6 mois, les heures effectuées au titre de ce(s) jour(s) férié(s) garanti(s) seront indemnisées.

En dehors de ces jours fériés garantis (et du 1^{er} mai), les autres jours fériés n'ouvrent droit à aucune compensation particulière s'ils sont travaillés.

En ce qui concerne le 1^{er} mai, lorsque celui-ci est travaillé, alors les heures réalisées ouvrent droit à une majoration (la rémunération est doublée).