



Quand les jours fériés se confondent...

Introduction

On compte actuellement 11 fêtes légales qualifiées de jours fériés par l'article L.222-1 du Code du travail.

Ces fêtes sont les suivantes : 1er janvier (jour de l'an), lundi de Pâques, 1er mai (Fête du travail), 8 mai (Fête de la Victoire 1945), Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet (Fête nationale), 15 août (Assomption), 1er novembre (Toussaint), 11 novembre (Fête de la Victoire 1918), 25 décembre (Noël).

Dans certaines régions, secteurs d'activités ou localités, il peut exister d'autres jours fériés.

Hasard du calendrier ou mauvais tour joué aux salariés, toujours est-il que cette année, 1er mai et Ascension tombent le même jour. Cette situation exceptionnelle ne se renouvellera qu'en 2160...

Concrètement, comment gérer cette concomitance ? Les salariés vont-ils perdre un jour de repos ? 2008 ne serait alors pas une année faste pour les travailleurs déjà obligés de travailler un jour supplémentaire en février...

Voici tout d'abord un rappel de la législation applicable et quelques réponses aux questions qui ne vont pas manquer de se poser.

1 – Rappel des règles applicables aux jours fériés autres que le 1er mai

Le chômage des jours fériés est-il obligatoire ?

- Jour férié ne veut pas forcément dire jour chômé et légalement, seul le 1er mai est un jour férié et chômé. Par conséquent, il n'est pas possible pour un salarié de refuser de venir travailler un jour férié, dès lors que celui-ci n'est pas chômé dans l'entreprise. En cas d'absence irrégulière ce jour-là, l'employeur pourra sanctionner le salarié, voire retenir le montant des heures non travaillées[1].
- Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient toutefois d'un régime particulier. En ce qui les concerne, les jours fériés sont également des jours chômés (sous réserve de certaines dérogations, art. L.222-2 et R.226-2 du Code du travail).
- L'interdiction du travail un jour férié ne peut résulter que d'une convention collective ou d'un usage constant d'entreprise. Le chômage des jours fériés est toutefois largement admis.

Comment sont rémunérés les jours fériés ?

- Si le jour férié n'est pas chômé - c'est-à-dire si l'on travaille ce jour-là, aucune majoration de salaire n'est prévue légalement. Certaines compensations peuvent être prévues par la convention collective applicable.
- Si le jour férié est chômé dans l'entreprise, une distinction doit être opérée selon le mode de rémunération et/ou le statut du salarié :
 - Salarié mensualisé : le jour férié chômé (hors 1er mai) correspondant à un jour habituellement travaillé dans l'entreprise sera rémunéré comme si le salarié avait travaillé, à condition qu'il ait au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il ait accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié et qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour lui faisant suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée (application de la loi sur la mensualisation de 1978). Ces règles s'appliquent sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
 - Salarié payé à l'heure : légalement, aucune rémunération n'est prévue, mais de nombreuses conventions collectives accordent le paiement de certains jours fériés sous réserve du respect de certaines conditions de présence et d'ancienneté.
 - Travail à temps partiel : le salarié à temps partiel n'est rémunéré que si le jour férié chômé correspond à un jour où il travaille habituellement. Il est alors payé compte tenu de son horaire quotidien[2].
 - Travail temporaire : le paiement des jours fériés d'un travailleur temporaire s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (art. L.124-4-6 du Code du travail).

Que se passe-t-il lorsque le jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire du salarié ?

La Cour de cassation considère qu'aucune indemnité n'est due au salarié puisque celui-ci ne subit aucune perte de salaire[3].

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent toutefois prévoir la rémunération ou la récupération de ce jour férié.

L'employeur peut-il obliger ses salariés à récupérer un jour férié chômé ?

Non, la récupération des heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié est interdite par la loi (art. L.222-1-1 du

Code du travail).

Le chômage des jours fériés a-t-il une incidence sur le calcul des heures supplémentaires ?

Sauf usage contraire, les jours fériés chômés ne peuvent être pris en compte pour le calcul des droits à majorations et bonifications en repos pour heures supplémentaires[4].

[1] Cass. Soc. 3-6-97, n°94-42.197.

[2] Cass. Soc. 10-11-93, n°89-45.049.

[3] Cass. Soc. 2-7-02, Bull. V, n°230.

[4] Cass. Soc. 1-12-04, n°02-21.304.

2 – Rappel des règles applicables au 1er mai

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé. Par conséquent, il bénéficie d'un régime spécifique.

Peut-on obliger un salarié à travailler le 1er mai ?

Le repos du 1er mai est obligatoire, sous peine de sanctions pénales, sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail (art. L.222-7 du Code du travail).

Comment est rémunéré le 1er mai ?

- Le chômage du 1er mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire, quels que soient la périodicité et le mode de rémunération. Aucune condition de présence ou d'ancienneté n'est exigée (contrairement à ce qui existe pour les autres jours fériés).

Le salaire habituel est donc maintenu, y compris les majorations pour heures supplémentaires habituelles.

S'agissant des salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ils doivent percevoir une indemnité correspondant au salaire perdu, à la charge de l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due si le 1er mai tombe un jour de repos hebdomadaire ou si le salarié ne devait pas travailler ce jour-là (maladie, grève,...).

- Si le 1er mai est travaillé, le salarié perçoit en plus de son salaire habituel, une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnisation ne peut être remplacée par un repos compensateur[1]. Si la convention collective prévoit l'octroi d'un tel repos, ce ne pourra être qu'en sus de l'indemnisation imposée par la loi.

[1] Cass. Soc. 30-11-04, n°02-45.785.

3 – Conséquences de la concomitance de deux jours fériés

Comme nous l'avons rappelé précédemment, le 1er mai et le jeudi de l'Ascension tombent le même jour en 2008. Comment doit se gérer cette particularité liée aux hasards du calendrier ?

Certains articles de presse relaient une prétendue position de la direction des relations du travail précisant que « lorsque deux fêtes légales coïncident en un seul et même jour de calendrier, il y a lieu d'accorder aux salariés un jour chômé supplémentaire afin qu'ils bénéficient, outre le 1er mai, de 10 jours dans l'année » (cité par exemple dans le journal de la Haute-Marne du 6-10-07).

Or, cette affirmation n'est étayée par aucune référence légale. Il semble donc juridiquement difficile d'en exiger purement et simplement l'application. Toutefois, d'autres pistes de réflexion peuvent être empruntées.

Que va-t-il se passer si le jeudi de l'Ascension n'est pas un jour férié chômé dans l'entreprise ?

Dans ce cas, les salariés bénéficieront des dispositions propres au 1er mai et l'employeur ne pourra exiger d'eux qu'ils viennent travailler en invoquant le fait que le jeudi de l'Ascension n'était pas chômé.

Que se passera-t-il si le jeudi de l'Ascension est habituellement chômé dans l'entreprise ?

On pourrait penser que ce fâcheux hasard du calendrier privera tout simplement le salarié d'un jour de congé supplémentaire, comme lorsque le jour férié chômé tombe un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire. Mais, la réponse à cette question est loin d'être aussi évidente.

La réelle question qui se pose est de savoir s'il est possible d'exiger de son employeur de bénéficier d'un jour de repos de remplacement pour le jour férié ainsi sacrifié.

Une confusion a pu naître dans l'esprit de certains internautes en raison de la parution sur le web d'articles affirmant que l'on devait obligatoirement récupérer ce jour, voire bénéficier d'un repos le 2 mai. Or, ces documents faisaient référence aux régimes luxembourgeois et belges, 11 jours fériés étant obligatoirement chômés en Belgique notamment.

Mais, comme nous l'avons vu, notre droit n'accorde qu'un seul jour férié et chômé : le 1er mai. Cette solution ne s'impose donc pas d'elle-même.

Par contre, les conventions collectives vont nous être d'un grand secours.

Dans un très intéressant arrêt du 21 juin 2005, la Cour de cassation a considéré que des dispositions conventionnelles prévoyant 11 jours fériés chômés sans réduction de salaire, la survenance le même jour calendaire de deux fêtes légales devait donner lieu à deux jours de repos, voire à deux indemnités compensatrices[1].

L'objectif poursuivi par les juges était de garantir aux salariés les 11 jours prévus par la convention (convention FEHAP du 31-10-51 en l'espèce).

Compte tenu de la généralité des termes employés et du fait que de nombreuses conventions reprennent une formulation assez proche de celle de la convention collective visée par cet arrêt, il y a lieu de retenir une solution semblable dans de nombreux cas.

De la rédaction des textes conventionnels dépendra donc l'octroi ou non d'une journée supplémentaire de repos.

Ainsi, si votre convention collective prévoit l'octroi de 11 jours fériés ou bien énumère les jours devant être chômés au nombre desquels figure le jeudi de l'Ascension, vous pourrez réclamer un jour de repos supplémentaire en raison de la concomitance de deux jours fériés chômés, cette concomitance ne pouvant avoir pour effet de vous faire perdre un avantage conventionnel. A cet effet, vous pourrez vous appuyer sur l'arrêt précité de la Cour de cassation, voire, de façon plus informelle, sur la position de la direction du travail relayée dans la presse locale.

Il semble possible (mais plus difficile) d'invoquer les mêmes arguments en cas d'usage accordant le chômage des jours fériés, sachant toutefois qu'un usage peut toujours se dénoncer. Il faudra alors apprécier s'il est opportun de réclamer ce jour supplémentaire au risque de le voir supprimé pour l'avenir...

Que va-t-il se passer si la journée de solidarité a été fixée au jeudi de l'Ascension?

Dans une telle situation, on va se trouver confronté à un dilemme, l'obligation de travailler ce jour là dans le cadre de la journée de solidarité se heurtant à l'obligation de ne pas travailler le 1er mai.

Compte tenu des règles d'ordre public concernant le chômage du 1er mai, il est impossible de maintenir la journée de solidarité ce jour là. L'article L.212-16 du Code du travail exclut d'ailleurs clairement cette possibilité.

Pour cette année, une nouvelle date devra donc être déterminée, soit par accord collectif, soit unilatéralement par l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel, à moins qu'exceptionnellement, compte tenu de ces circonstances particulières, il dispense ses salariés de l'effectuer et s'acquitte tout simplement de sa contribution.

CM

[1] Cass. Soc. 21-6-05, n°03-17.412.