

## Rémunération et jours fériés

La question de la rémunération des jours fériés est complexe. En effet, la législation opère une distinction entre le 1<sup>er</sup> mai et les autres jours fériés légaux dits « ordinaires », et selon que les jours fériés sont travaillés ou chômés. Certains événements peuvent également avoir une incidence sur la rémunération des jours fériés.

### 1/ Jours fériés ordinaires

Hormis le cas du 1<sup>er</sup> mai, la loi ne prévoit aucune disposition imposant une majoration de salaire pour le travail des jours fériés.

De même, aucune disposition légale n'impose le repos des jours fériés ordinaires à l'exception toutefois des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

En dehors de ces départements, ces jours fériés peuvent donc être travaillés ou chômés sous couvert des dispositions conventionnelles.

#### a/ Jours fériés ordinaires chômés

Selon un principe général, le chômage du jour férié ne doit pas donner lieu à une perte de rémunération.

- **Droit à indemnité**

Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le chômage du jour férié ne doit entraîner aucune perte de rémunération sous réserve de justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois selon la loi<sup>1</sup>, sauf exceptions<sup>2</sup>.

Si la convention collective rappelle ce principe du maintien de salaire sans reprendre cette condition d'ancienneté, l'ancienneté de 3 mois ne sera plus exigée.

Le maintien de la rémunération s'entend du salaire de base et de tous ses compléments habituels, y compris donc :

- de la majoration pour heures supplémentaires, si l'horaire habituel est supérieur à la durée légale ; <sup>3</sup>
- des éventuelles primes de sujétion comme les primes de travail de nuit<sup>4</sup> ;
- de la part variable de rémunération, calculée en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. L 3133-3 du code du travail

<sup>2</sup> Les exceptions visent le travail à domicile, les saisonniers, les intermittents et les salariés temporaires.

<sup>3</sup> CE 6 mars 2002, n° 231530

<sup>4</sup> Cass. soc. 27 juin 2012, n° 10-21306

- **Absence de droit à indemnité**

Si le jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire du salarié, ou encore un jour non travaillé pour les salariés à temps partiel, aucune indemnité spécifique n'est due dans la mesure où le salarié ne subit aucune diminution de salaire.

Sauf disposition conventionnelle contraire, le salarié pour lequel le jour férié coïncide avec un jour non travaillé habituellement ne peut pas exiger un report de jour de repos.

### **b/ Jours fériés ordinaires travaillés**

Si la loi ne prévoit pas de majoration spécifique en cas de travail des jours fériés, de nombreuses conventions collectives prévoient quant à elle des contreparties en argent et/ou en repos. Il convient donc de s'y rapporter.

## **2/ 1<sup>er</sup> mai**

Le principe est le chômage du 1<sup>er</sup> mai. A titre d'exception, certains établissements sont autorisés à travailler le 1<sup>er</sup> mai.

### **a/ Chômage le 1<sup>er</sup> mai**

Le code du travail énonce le principe général selon lequel « le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé »<sup>6</sup>.

Comme pour les autres jours fériés, son chômage ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour les salariés. S'il tombe un jour habituellement travaillé, il doit donc donner lieu à une indemnité calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Comme pour les autres jours fériés, si le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour où le salarié ne travaille pas, il ne donne pas lieu au versement d'une indemnité et n'entraîne pas un report de droit à repos.

### **b/ Travail le 1<sup>er</sup> mai**

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail, les heures de travail du 1<sup>er</sup> mai doivent être payées double<sup>7</sup>.

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une amende de 4<sup>ème</sup> classe (750 €) par autant de salariés concernés.

## **3/ Evènements affectant le sort des jours fériés**

Certains évènements vont avoir des incidences sur la rémunération des jours fériés.

---

<sup>5</sup> Cass. soc. 5 décembre 2001, n° 99-45699

<sup>6</sup> Art. L 3133-4 du code du travail

<sup>7</sup> Art. L 3133-6 du code du travail

#### a/ Congés payés

Si le jour férié, habituellement chômé, tombe pendant les congés payés décomptés en jours ouvrables, il n'est pas décompté comme jour ouvrable.

Si le décompte des congés s'opère en jours ouvrés à hauteur de 25 jours ouvrés par an, le salarié doit bénéficier d'une journée de congé supplémentaire si le jour férié coïncide avec le jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (tels que le samedi ou le lundi par exemple).

#### b/ Maladie

Si le jour férié tombe pendant une période de maladie, il n'a aucune incidence sur la rémunération et n'a pas pour effet de reporter d'une journée le congé maladie.

#### c/ Journée de solidarité

Si la journée de solidarité est fixée un jour férié chômé, elle n'ouvre pas droit à une rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures.

#### d/ Jour RTT

Les jours RTT dus en application d'un accord de modulation ne peuvent pas être pris sur un jour férié chômé<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Cass. soc. 11 juillet 2007, n° 06-40567