

Quelques rappels sur la réglementation relative aux jours fériés.

Martine BARBIER-GOURVES

Docteur en Droit,
Directeur
Formation-Social,
Partenaires
Consulting

Rappelons en préambule, que le code du travail prévoit 11 jours fériés (art.L.3133-1 c.trav.)

En 2016, ces jours tombent :

Vendredi 1^{er} janvier (Nouvel an)
Lundi 28 mars (Pâques)
Dimanche 1^{er} mai (Fête du travail)
Jeudi 05 mai (Ascension)
Dimanche 8 mai (victoire de 1945)
Lundi 16 mai (Pentecôte)
Jeudi 14 juillet (Fête nationale)
Lundi 15 août (Assomption)
Mardi 1^{er} novembre (Toussaint)
Vendredi 11 novembre (Armistice)
Dimanche 25 décembre (Noël)

A ces jours, s'ajoutent dans certains départements (Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle) d'autres jours fériés spécifiques.

Par ailleurs, les conventions collectives et les usages peuvent aussi prévoir des jours supplémentaires et/ou des conditions particulières d'octroi des jours fériés chômés payés.

Quelles sont les règles prévues par la Convention collective ?

L'article 7-6 de la Convention Collective Nationale de la branche des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers prévoit, que parmi les 11 jours fériés légaux :

Les salariés auront droit à 7 jours fériés chômés payés par an lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par chaque intéressé. Ces 7 jours fériés chômés/payés seront fixés par chaque employeur, en début d'année, au choix et par roulement.

Ces jours fériés ainsi fixés, y compris le 1^{er} mai, lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé, sont donc non-travaillés (chômés) et les salariés concernés ne doivent subir aucune perte de salaire (maintien de salaire). Aucune condition d'ancienneté n'est requise par la convention collective pour prétendre au maintien de salaire en cas de jour férié chômé-payé.

Attention : La récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié n'est pas autorisée (art.L.3133-2 c.trav.).

A noter : les salariés sous CDD ont droit au paiement des jours fériés chômés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel, mais seulement pour les jours fériés chômés qui coïncident avec des jours où ils travaillent, compte-tenu de la répartition de leur durée de travail hebdomadaire fixée dans leur contrat. Dès lors, ils ont droit à une rémunération correspondant à la durée de travail qu'ils auraient accomplie ce jour-là. En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié tombe un jour où ils ne travaillent pas habituellement.

Mais que se passe-t-il si ces jours chômés payés sont exceptionnellement travaillés ?

L'article 7-6 de la Convention collective précise que les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1^{er} mai, lorsqu'ils sont travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront :

- soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit,
- soit feront l'objet d'une majoration de salaire de 100%.

Toutefois, s'agissant du cas particulier du 1^{er} mai éventuellement travaillé, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (art. L.3133-6 c.trav.). Les heures de travail sont donc payées « double » et ne peuvent faire l'objet d'une compensation par une journée supplémentaire de congé, contrairement aux autres jours fériés chômés-payés par décision de l'employeur.

A noter : L'article 7-6 de la CCN prévoit que les salariés seront informés à l'avance par l'employeur des jours fériés qui seront chômés/payés ou travaillés dans l'entreprise durant les 6 mois à venir. Concernant les 4 jours fériés restant sur les 11 jours fériés légaux, ils sont normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles. Pour ces jours fériés, le salarié n'a donc droit à aucune majoration de salaire ni compensation.

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent-ils travailler les jours fériés ?

Le principe énoncé par le code du travail (art.L.3164-6) est qu'il est interdit de faire travailler les salariés et apprentis de moins de 18 ans les jours de fêtes reconnus par la loi, sous peine de sanctions. A titre dérogatoire, dans certains secteurs listés à l'article R.3164-2 du code du travail (qui vise notamment les magasins de fleurs naturelles, jardineries et graineteries), l'emploi les jours fériés des jeunes travailleurs est rendu possible par la loi (art.L.3164-8 du c.trav.), dès lors :

- d'une part, qu'un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit et fixe les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être mise en œuvre
- et d'autre part, que les jeunes travailleurs intéressés bénéficient d'un repos hebdomadaire.

Or, la Branche n'a pas signé actuellement de convention ou d'accord collectif étendu traitant de cette dérogation. Qui plus est, l'Avenant n° 8 à la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiaux interdit de faire travailler les apprentis de moins de 18 ans les jours fériés. En revanche, le texte précise que les apprentis de plus de 18 ans sont soumis aux dispositions de l'article 7-6 de la convention collective (*voir ci-dessus*).

Quelques rappels sur la réglementation relative aux jours fériés (suite)

Peut-on accorder des ponts accolés à des jours fériés ?

Les ponts sont une pratique facultative, qui consiste à accorder le chômage d'un jour ou de deux jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un autre jour chômé de la semaine, ou d'un jour précédant les congés payés.

La Convention collective nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers ne prévoit aucune disposition obligatoire en la matière. Chaque employeur est donc libre d'accorder ou non un pont, sauf usages éventuels contraires.

Il y a-t-il des formalités à respecter ?

Si un employeur décide d'accorder un ou plusieurs ponts, il doit informer et consulter les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, faire un affichage du nouvel horaire applicable, et notifier à l'inspecteur du travail l'horaire ainsi rectifié avant sa mise en application.

Peut-on faire récupérer les heures chômées en raison d'un pont ?

Si la récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié est interdite par la loi (voir ci-dessus), le code du travail (art.L.3122-27) prévoit en revanche, que les heures chômées en raison d'un pont peuvent être récupérées, si elles ont eu pour effet de réduire à moins de 35 heures la durée hebdomadaire de travail.

La récupération de ces heures s'effectue dans les conditions suivantes :

Elle ne peut avoir lieu que dans les 12 mois précédant ou suivant l'interruption de travail qui la justifie ;

L'inspecteur du travail doit être préalablement informé (Article R.3122-4 alinéa 2 du Code du Travail)

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée de

travail de plus d'1 heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine (Article R.3122-5 du Code du Travail) ;

Les heures récupérées sont rémunérées au taux normal, sans majoration (il s'agit en quelque sorte d'un déplacement d'heures de travail).

A noter : la récupération s'impose à l'ensemble des salariés, y compris ceux absents pour maladie au moment du pont (Cass.Soc. 25/05/1994).

Quelles sont les incidences d'un jour férié tombant pendant les congés payés ?

Les congés payés étant classiquement décomptés en jours ouvrables, on distingue :

Si le jour férié est non chômé dans l'entreprise, il n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés ;

Si le jour férié est chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté comme un jour de congé payé. Il a donc pour effet de prolonger le congé du salarié d'une journée ou bien il lui sera décompté un jour de congé en moins.

Lorsque les congés sont calculés en jours ouvrés et que le décompte est une transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables= 25 jours ouvrés), les incidences sont identiques.

Peut-on choisir de fixer la journée de solidarité un jour férié ?

Oui, la journée de solidarité peut être fixée un jour férié précédemment chômé, à l'exception du 1er mai, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche (la Branche des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiaux n'a pas conclu d'accord sur ce point), ou à défaut d'accord collectif, par décision de l'employeur, après information et consultation des représentants élus du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Collège «employeurs»



Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS



LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers
et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS



Collège «salariés»



Fédération Nationale de l'Encadrement
du commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS



Fédération des services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire - 75019 PARIS

Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS



Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hotels - 75010 PARIS



Fédération CGT
Commerce, distribution, Services
93514 Montreuil Cedex