

Flash juridique

Le travail des jours fériés



Bonjour Tom, chaque année les salariés s'interrogent sur le travail des jours fériés en entreprise. D'ailleurs, combien y aura-t-il de jours fériés en 2022 ?

Bonjour Chris, il y a **11 jours fériés légaux** dans une année, auxquels peuvent s'ajouter des jours supplémentaires en fonction du métier (certaines conventions collectives comme le bâtiment, les mineurs) ou selon la région où le salarié travaille (par exemple, le 26 décembre est férié en Alsace et en Moselle).

Le calendrier est le suivant :

- ◆ **Jour de l'an** : samedi 1er janvier
- ◆ **Lundi de Pâques** : lundi 18 avril
- ◆ **Fête du Travail** : dimanche 1er mai
- ◆ **Fête de la Victoire de 1945** : dimanche 8 mai
- ◆ **Jeudi de l'Ascension** : jeudi 26 mai
- ◆ **Lundi de Pentecôte** : lundi 6 juin
- ◆ **Fête Nationale** : jeudi 14 juillet
- ◆ **Assomption** : lundi 15 août
- ◆ **Toussaint** : mardi 1er novembre
- ◆ **Armistice de 1918** : vendredi 11 novembre
- ◆ **Noël** : dimanche 25 décembre



Mon employeur peut-il m'obliger à travailler un jour férié ?

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé par tous les salariés, c'est-à-dire non travaillé. Cependant, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre leur activité, il est possible de faire travailler les salariés.

Les autres jours fériés ne sont pas forcément des jours chômés en l'absence de disposition légale contrairement au 1^{er} mai. Ainsi, seul un usage, un accord ou une convention collective peut prévoir que d'autres jours fériés ne sont pas travaillés. Bref, un employeur peut demander à son personnel de travailler un jour férié et à défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixe les jours fériés qui seront chômés et ceux qui ne le seront pas.

En 2022, plusieurs jours fériés tombent un samedi ou un dimanche, peut-on les rattraper ?

La loi ne prévoit pas de rattrapage et n'oblige donc pas les employeurs à pratiquer le report des jours fériés. La loi fixe les principes, mais il y a tellement de spécificités entre les entreprises qu'on ne peut pas les comparer. Si le jour férié tombe un dimanche, ça n'a donc aucune incidence sur l'emploi du temps du salarié. La convention collective, elle, peut prévoir des dispositions.


En revanche, si la convention d'une entreprise ne prévoit pas d'exception pour les jours fériés qui tombent sur les jours de repos, ces derniers sont définitivement perdus.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, les salariés concernés n'ont pas le droit à une indemnisation supplémentaire, ni même à un congé supplémentaire. Toutefois, certaines conventions collectives peuvent prévoir que, lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos, le salarié bénéficie d'un jour de repos supplémentaire rémunéré.



Flash juridique


Le travail des jours fériés



Comment est rémunéré le salarié qui ne travaille pas un jour férié ?

Si les jours fériés autres que le 1er mai sont chômés dans l'entreprise, les salariés ne doivent subir aucune réduction de leur rémunération, dès lors qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.


En revanche, si le jour férié n'est pas chômé et que le salarié ne vient pas travailler ce jour-là, son absence peut être considérée comme injustifiée. L'employeur est en droit d'opérer une retenue sur le salaire pour les heures non travaillées mais aussi de prononcer une sanction disciplinaire.



Qu'en est-il du 1^{er} mai ?


Bien que chômée, la journée du 1er mai est considérée comme une journée de travail effectif au regard de la rémunération. Celle-ci doit donc être intégralement maintenue.

A l'inverse, le 1er mai ne peut procurer un avantage plus grand que si l'agent avait travaillé. Lorsque le 1er mai tombe un jour de repos hebdomadaire (samedi, dimanche ou jour d'absence d'un temps partiel - exemple du mercredi), aucun jour de repos supplémentaire n'est dû.



Qu'en est-il des ponts ?

Un pont est un jour habituellement travaillé, situé entre un jour férié chômé et un jour de repos hebdomadaire. L'employeur peut décider que le pont sera une journée non travaillée pour tous les salariés. Un accord collectif peut également exister en ce sens. Les heures de travail non effectuées durant un pont peuvent l'être à un autre moment. Le salarié peut aussi demander à poser un jour de congé payé ou de RTT.



Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

Si le jour férié est un jour ouvrable et :

- ◆ chômé dans l'entreprise : alors, il n'est pas décompté sur les congés payés ;
- ◆ travaillé dans l'entreprise : dans ce cas, il est décompté des congés payés (le salarié posera un jour de congé)

