

► Jours fériés : Comment doivent-ils être rémunérés ?

Conseils de la CAPEB

Si vous souhaitez faire travailler vos salariés un jour férié, anticipez et prévenez les dans un délai suffisant !

Textes de référence

Article L.3133-3 du Code du travail

Article L.3133-5 du Code du travail

Article L. 3133-6 du Code du travail

Convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990

Convention collective des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006

Convention collective des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004

Il existe onze jours fériés en France *prévus par le Code du travail (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, 25 décembre).*

Le 1^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé.

► Qu'est-ce qu'un jour férié et chômé ?

Le 1^{er} mai, est le seul jour prévu par le Code du travail comme étant obligatoirement chômé pour tous les salariés.

Un jour chômé est un jour non travaillé, la loi impose donc le repos.

Cette obligation de repos concerne tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur ancienneté. Cela signifie que les salariés n'ont pas à venir travailler et que leur rémunération leur est versée sous certaines conditions.

Aussi, le chômage des 10 autres jours fériés n'est pas imposé par le Code du travail.

Attention

Un apprenti, ou un jeune travailleur de moins de 18 ans ne peuvent pas venir travailler un jour férié.

► Existe-t-il des dérogations au chômage du 1^{er} mai ?

Les entreprises du Bâtiment ne sont pas directement visées par les textes comme pouvant bénéficier d'une dérogation de plein droit.

Néanmoins, en cas de péril imminent (fuite de gaz,...) une interprétation extensive des textes pourrait être faite.

► Quid de la rémunération des jours fériés ?

⇒ Pour le 1^{er} mai :

Si le 1^{er} mai est chômé dans votre entreprise, votre salarié devra être payé comme une journée de travail dite « habituelle ».

En revanche, si vos salariés travaillent le 1^{er} mai, ils **seront rémunérés deux fois** :

- au titre du travail effectué pendant cette journée, par le paiement du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le jour férié ;
- au titre du jour férié, par l'octroi d'une indemnité égale à ce salaire. 1/2 ■

⇒ Pour les autres jours fériés travaillé :

S'ils tombent un jour habituellement non travaillé (un dimanche, par exemple), cela n'a aucune incidence sur le salaire.

S'ils tombent un jour qui aurait dû être travaillé, il faut distinguer selon que le salarié est ouvrier, ETAM ou cadre.

- La convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 08 octobre 1990 prévoit que les autres jours fériés sont payés comme le 1^{er} mai, c'est-à-dire double.
- Les conventions collectives des cadres et des ETAM ne prévoient rien à ce sujet. Un jour férié travaillé hors 1^{er} mai est donc payé comme un jour travaillé lambda, il n'y a pas d'indemnisation ou de récupération supplémentaire.

► **Quelles sont les conditions ouvrant droit à la rémunération d'un jour férié non travaillé ?**

La rémunération des salariés leur est versée normalement s'ils totalisent **au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.**

Pour les Ouvriers :

S'ils ne disposent pas de trois mois d'ancienneté, la convention collective des ouvriers du bâtiment prévoit tout de même des conditions plus favorables pour les ouvriers qui :

- *Peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment **200 heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié visé ;***
- *Ont accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.*

Pour les ETAM et les cadres

Les conventions collectives des ETAM et des cadres ne prévoient rien à ce sujet, le Code du travail est donc seul applicable pour ces catégories.

► **Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?**

Si un jour férié tombe pendant une période de congés payés et qu'il n'est pas travaillé dans votre entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris. En revanche, si le jour férié est travaillé, il comptera pour un jour de congé.

► **Quid des ponts ?**

Vous pouvez mettre en place un pont par le biais d'une décision unilatérale. Vous devez au préalable consulter les représentants du personnel si vous en avez.

➡ Vous devez afficher le nouvel horaire collectif applicable.

Les heures perdues à l'occasion du pont peuvent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant cette interruption de travail.

Toutes les heures sont récupérées soit avant le pont, soit après le pont. Il est donc impossible de récupérer quelques heures avant le pont et le reste après. De plus, vous ne pouvez pas imposer aux salariés la récupération à la fois des jours ouvrables qui précèdent et qui suivent le pont : un même jour férié ne peut être utilisé deux fois et permettre la récupération des heures perdues pour les jours ouvrables qui le précèdent et le suivent.

Ce ne sont pas des heures supplémentaires. Elles sont donc rémunérées au taux normal.

La récupération des heures perdues ne doit pas augmenter la durée du travail de l'entreprise de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.