

JOURS FÉRIÉS : Comment doivent ils être rémunérés? (Hors Alsace-Moselle)

Il existe onze jours fériés en France prévus par le Code du travail (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1er 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 peut pas venir travailler un jour férié.

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

Le code du travail prévoit que 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.

Quid de la rémunération des jours fériés si un salarié travaille un jour férié ?

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

Pour les autres jours fériés travaillés :

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.

Convention collective	rémunération du jour (hors 1er mai)
ouvrier	doublée
ETAM	doublée
cadre	normale

Existe-t-il des dérogations au chômage du 1er 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.

Article L3133-3 du Code du travail

Article L3133-5 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

