

Jours fériés en 2013

Quelles obligations pour les employeurs ?

Au nombre de 11, les jours fériés légaux tombent, en 2013, (C. trav., art. L. 3133-1) :

- Mardi 1^{er} janvier (Nouvel An)
- Lundi 1^{er} avril (Pâques)
- Mercredi 1^{er} mai (Fête du travail)
- Mercredi 8 mai (Victoire 1945)
- Jeudi 9 mai (Ascension)
- Lundi 20 mai (Pentecôte)
- Dimanche 14 juillet (Fête nationale)
- Jeudi 15 août (Assomption)
- Vendredi 1^{er} novembre (Toussaint)
- Lundi 11 novembre (Armistice)
- Mercredi 25 décembre (Noël)

Le prochain jour férié est le mercredi 1^{er} mai 2013, l'occasion de faire un point sur les règles applicables.

Journée du 1^{er} mai

Sauf exception (transports, établissements hospitaliers, hôtels, entreprises de gardiennage), le 1^{er} mai est **féérié et chômé** par tous les salariés. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire, et ce, quel que soit le mode de rémunération des salariés.

1. Jour férié travaillé

Il n'ouvre légalement droit à aucune majoration de salaire sauf dispositions particulières de la convention collective. La Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises ne prévoit aucune disposition sur ce sujet.

2. Jour férié chômé

2.1 Quid quand il tombe un jour habituellement travaillé par le salarié ?

- **Salariés mensualisés** (hors salariés temporaires, saisonniers, travaillant à domicile) : ils sont payés dès lors qu'ils ont trois mois d'ancienneté dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3133 modifié par la loi Warsmann du 22 mars 2012).

- **Salariés à temps partiel** : ils ont droit à une rémunération calculée sur la base théorique journalière de travail (Cass. soc., 5 juin 2008, n° 06-41.203).

ATTENTION ! Les jours fériés chôvés ne peuvent être récupérés (C. trav., art. L. 3133-2).

Par ailleurs, en l'absence d'usage en vigueur dans l'entreprise, les jours fériés chôvés ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif (Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-10.701). Ils ne sont donc pas retenus dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et contreparties obligatoires en repos pour heures supplémentaires.

Cependant, il faut réserver la situation des salariés dont la rémunération habituelle inclut le paiement des heures du fait d'une durée de travail supérieure à la durée légale (heures supplémentaires structurelles et durables). Dans ce cas, la rémunération du jour férié chôvé comprendra celle des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées ce jour-là, avec leurs majorations.

2.2 Quid quand il tombe un jour non travaillé par le salarié ?

Il n'ouvre droit ni à indemnisation ni à repos compensateur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. La Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises ne prévoit aucune disposition sur ce sujet.

3. Incidence de certains événements sur les jours fériés

3.1 Quid si le jour férié tombe pendant les congés payés ?

- Si les congés payés sont décomptés en jours ouvrables, l'incidence du jour férié diffère selon qu'il est chôvé ou non :

• s'il est chôvé : il n'a pas à être décompté en jour de congés payés, même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise du fait de la répartition de l'horaire (un samedi ou un lundi par exemple (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.309) ;

• s'il n'est pas chôvé : il doit être décompté comme un jour de congé.

- Si les congés payés sont décomptés en jours ouvrés et ne sont que la simple transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), la solution est identique, y compris si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi par exemple). En revanche, si le décompte en jours ouvrés est plus avantageux pour les salariés (c'est-à-dire si l'entreprise accorde à ses salariés des congés plus longs que les congés légaux), le congé annuel n'a pas dans ce cas à être prolongé si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 02-44.149).

3.2 Quid si le jour férié tombe un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire ?

Cette année, le 14 juillet tombe un dimanche. Aucune disposition légale ni conventionnelle n'oblige l'employeur à accorder, en compensation, au personnel, un autre jour de repos.

3.3 Quid si le jour férié tombe un jour où le salarié est malade ou en congé maternité

Il n'y a aucune conséquence sur la rémunération. Le jour férié chôvé ne reporte pas pour autant le terme du congé maladie ou maternité. ■

■ AGENDA

11 avril 2013

Réunion : utilisation des thésaurus
Institut Léonard de Vinci

2 - 12 avenue Léonard de Vinci
92916 Paris La Défense Cedex

17 et 18 avril 2013

Cisme - Commission paritaire nationale
de branche

10 rue de la Rosière - Paris 15^e

26 avril 2013

Ateliers du Cisme
Aix-en-Provence

15 mai 2013

Cisme - Conseil d'Administration

10 rue de la Rosière - Paris 15^e

16 mai 2013

Journée d'Etudes

Salons Hoche - 9 avenue Hoche - Paris 8^e

23 mai 2013

Colloque COREVIH 4 - VIH et Santé au
travail

Conseil Régional de Haute-Normandie -
5 rue Robert Schuman - Rouen

13 et 14 juin 2013

Cisme - Assemblée Générale

Théâtre des Arts - Rouen