

# FLASH INFO

## Information Juridique

### MAI ET LES JOURS FÉRIÉS



Avec l'arrivée du mois de mai, les jours fériés et les ponts sont de retour, ce qui suscite chaque année des interrogations sur les règles applicables. En tant qu'employeurs, il est important de connaître les dispositions juridiques en matière de jours fériés, qu'il s'agisse de la possibilité de travailler un jour férié ou des règles concernant les jours de repos. Nous sommes là pour vous accompagner dans cette démarche en passant en revue les questions les plus courantes afin de vous permettre de gérer efficacement les jours fériés de vos employés, tout en respectant la législation en vigueur (et qui sait, peut-être que grâce à notre aide, vous pourrez profiter de ces jours de repos autant que vos employés ?)

#### 1) Définition des jours fériés :

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérés par l'article **L. 3133-1 du Code du travail** : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre.

Sont également des jours fériés le 26 décembre et le Vendredi saint en Alsace-Moselle et un autre jour de l'année relatif à la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans chacun des départements d'outre-mer (C. trav. art. L. 3422-2).

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, les jours fériés chômés sont définis prioritairement par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (C. trav. art. L. 3133-3-1). À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe, par décision unilatérale, les jours fériés chômés (C. trav., art. L. 3133-3-2).



**Attention** : Selon les dispositions légales et conventionnelles, le 1<sup>er</sup> mai et le 25 décembre sont des jours fériés chômés et payés, s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Hormis ces deux jours, les autres jours fériés, dits jours fériés ordinaires, ne sont pas obligatoirement chômés et payés, sous réserve des dispositions particulières dans certaines régions ou dans certains départements. Toutefois, pour tenir compte des contraintes liées au fait de travailler un jour férié, la rémunération du travail effectué ce jour-là sera majorée au minimum de **10 % à compter du 1<sup>er</sup> jour férié travaillé dans l'année**.

# FLASH INFO

**Si le jour férié travaillé tombe un dimanche, la rémunération du travail effectué ce jour-là ne bénéficie pas d'une double majoration.**

Un salarié a la possibilité de refuser, **au maximum deux fois par an**, de travailler un jour férié ordinaire, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Un salarié qui ne souhaite pas travailler un ou plusieurs jours fériés déterminés ou bien tous les jours fériés peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

## **2) Règles applicables au 1<sup>er</sup> mai et 25 décembre :**

Le 1<sup>er</sup> mai et le 25 décembre sont des **jours dits fériés et chômés**, s'ils tombent un jour habituellement travaillé (C. trav., art. L. 3133-4). Le chômage du 1<sup>er</sup> mai et du 25 décembre ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Toutefois, dans le but d'assurer la continuité des activités de Services à la Personne, tout salarié, qu'il s'agisse du personnel administratif ou du personnel intervenant, peut être amené à travailler le 1<sup>er</sup> mai et le 25 décembre pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Le travail effectué ces dits jours ouvre droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. **Cependant, lorsque ces jours tombent un jour de repos, ils ne donnent lieu à aucune rémunération particulière.**

## **3) Règles particulières :**

- **Un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire :**

Le Code du travail ne prévoit pas de récupération des jours fériés coïncidant avec un jour de repos. La Cour de cassation confirme également qu'il n'y a pas d'indemnisation supplémentaire ou de récupération du jour férié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (Cass, soc 6 octobre 2010, 09-16.435)

**Ainsi, lorsque le jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire, le salarié n'aura droit à aucune rémunération ni jour de repos supplémentaire.**

- **Un jour férié tombe pendant les congés payés :**

La convention collective des entreprises de Services à la Personne prévoit que la durée du congé payé se calcule en jours ouvrables : une semaine en jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf celui du repos hebdomadaire (le dimanche en général), soit **6 jours**.

Si les congés payés sont décomptés en jours ouvrables, le jour férié compris dans la période de congés payés ne sera pas comptabilisé si :

- Ce jour férié est habituellement chômé dans l'entreprise ;
- Ce jour férié tombe un jour ouvrable, même non travaillé (samedi par exemple).

# FLASH INFO

**Exemple 1** : un salarié prend des congés du 10 au 14 juillet 2023. Le 14 juillet est habituellement chômé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombe un vendredi, ce jour n'est pas comptabilisé dans le décompte des congés. Le salarié aura donc posé 5 jours de congés (lundi 10, mardi 11, mercredi 12, jeudi 13, samedi 15)

**Exemple 2** : un salarié prend ses congés du 6 au 12 novembre 2023. Le 11 novembre tombant un samedi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 6, mardi 7, mercredi 8, jeudi 9 et vendredi 10 novembre).



**Attention** : l'employeur qui décompte les congés payés en jours ouvrables doit être vigilant à ne pas décompter plus de 5 samedis par année civile et par salarié.

- Jours fériés non travaillés et déplacés sur un autre jour

L'article L3133-2 du Code du travail précise que les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Dès lors, les heures de travail qui auraient dû être réalisées sur un jour férié habituellement travaillé et qui auraient été réalisées sur un autre jour doivent être considérées comme si elles avaient été réalisées sur le jour férié considéré.

## 4) Journée de solidarité :

La journée de solidarité est un jour supplémentaire de travail pour le salarié, non rémunéré par l'employeur, et ce conformément à l'article L3133-7 du Code du travail.

Les modalités d'application des règles relatives à la journée de solidarité sont fixées chaque année, dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou à défaut, après concertation avec les salariés.

### Il peut s'agir de travailler :

- Soit pendant un jour férié qui était précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ou le 25 décembre (comme le lundi de Pentecôte) ;
- Soit lors d'une journée de RTT.

Les salariés à temps plein doivent accomplir **au maximum 7 heures de travail** durant la journée de solidarité. Cependant, les heures effectuées au-delà de 7 heures doivent être rémunérées comme des heures supplémentaires. En effet, toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Pour les salariés à temps partiel, ils doivent donner à la journée de solidarité un nombre d'heures proportionnel à la durée du travail contractuellement prévu pour la journée de solidarité.

**Par exemple** : pour un salarié en contrat à 24 heures par semaine, celui-ci devra effectuer 4,8 heures au titre de la journée de solidarité. *Calcul* :  $(24/35)*7 = 4,8$

# FLASH INFO

Toute heure effectuée au-delà de la durée contractuelle doit être considérée comme une heure complémentaire et rémunérée en tant que telle.

**Il est recommandé de bien faire apparaître la journée de solidarité sur le bulletin de paie de manière à apporter la preuve que la journée a bien été effectuée.**

## Point questions/réponses sur la journée de solidarité :

### Le salarié multi-employeur doit-il accomplir la journée de solidarité chez chaque employeur ?

Le salarié à temps partiel ayant des contrats chez plusieurs employeurs devra effectuer les heures au titre de la journée de solidarité, au prorata de sa durée de travail contractuelle chez chacun de ses employeurs, dans la limite de 7 heures.

**Focus :** Le salarié ayant déjà cumulé 7 heures de travail au titre de cette journée chez un de ses employeurs, pourra opposer son refus aux autres. Le salarié qui aurait changé d'employeur, en cours d'année, peut refuser à son nouvel employeur de réaliser une seconde fois la journée de solidarité. Si toutefois, le salarié décide de travailler au titre de cette journée de solidarité, il doit être rémunéré.

### Et si le salarié pose un jour de congé ou de RTT ?

Le salarié peut demander à son employeur de poser un jour de congé payé ou un jour de RTT pour ne pas travailler lors de la journée de solidarité, il revient à l'employeur d'accepter ou non.



**Attention :** l'employeur ne peut pas supprimer un jour de congé payé légal au titre de la journée de solidarité.

### Le salarié peut-il refuser de travailler ?

Le salarié ne peut pas refuser de travailler.

Cependant, les salariés à temps partiel ont la possibilité de refuser d'effectuer la journée de solidarité dès lors que la date choisie est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou une autre activité professionnelle (article L3123-12 du Code du travail).

### Comment se traduit la journée de solidarité pour l'employeur ?

Pour les employeurs, la journée de solidarité implique le versement d'une contribution financière appelé contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA).

La contribution solidarité autonomie (CSA) **est une participation de 0,3 % de la masse salariale** à la charge de l'employeur. Elle est affectée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Cette contribution a pour but de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

# FLASH INFO

La contribution porte sur les salaires versés aux personnes inscrites au régime de base de l'assurance maladie (CPAM, MSA, régimes spéciaux). Elle concerne donc les salariés, les intérimaires, les saisonniers, qu'ils travaillent en France ou à l'étranger, et dès lors qu'ils sont inscrits au régime de l'assurance maladie.

La CSA est recouvrée chaque mois ou chaque trimestre en fonction de l'effectif déclaré et selon les mêmes conditions que celles concernant la cotisation patronale d'assurance maladie.