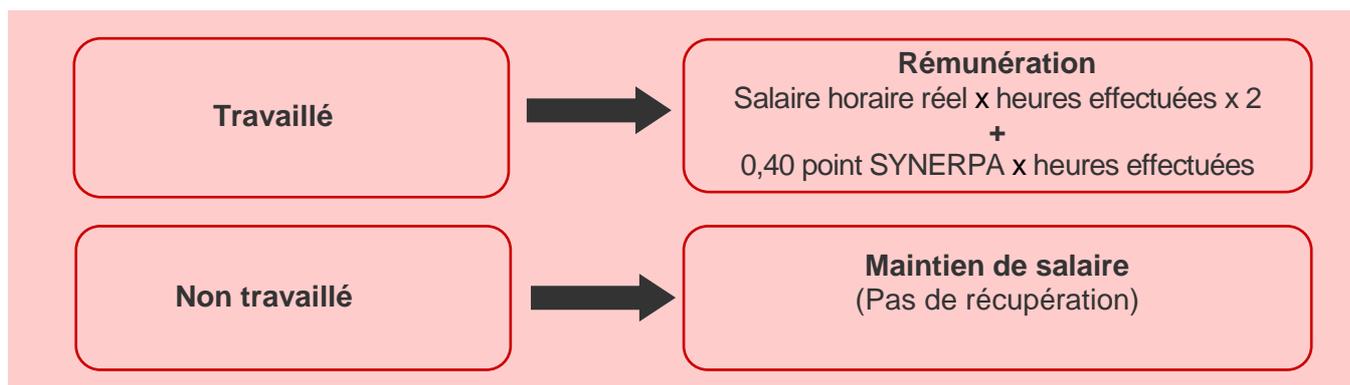


FICHE 12 : LES JOURS FERIES

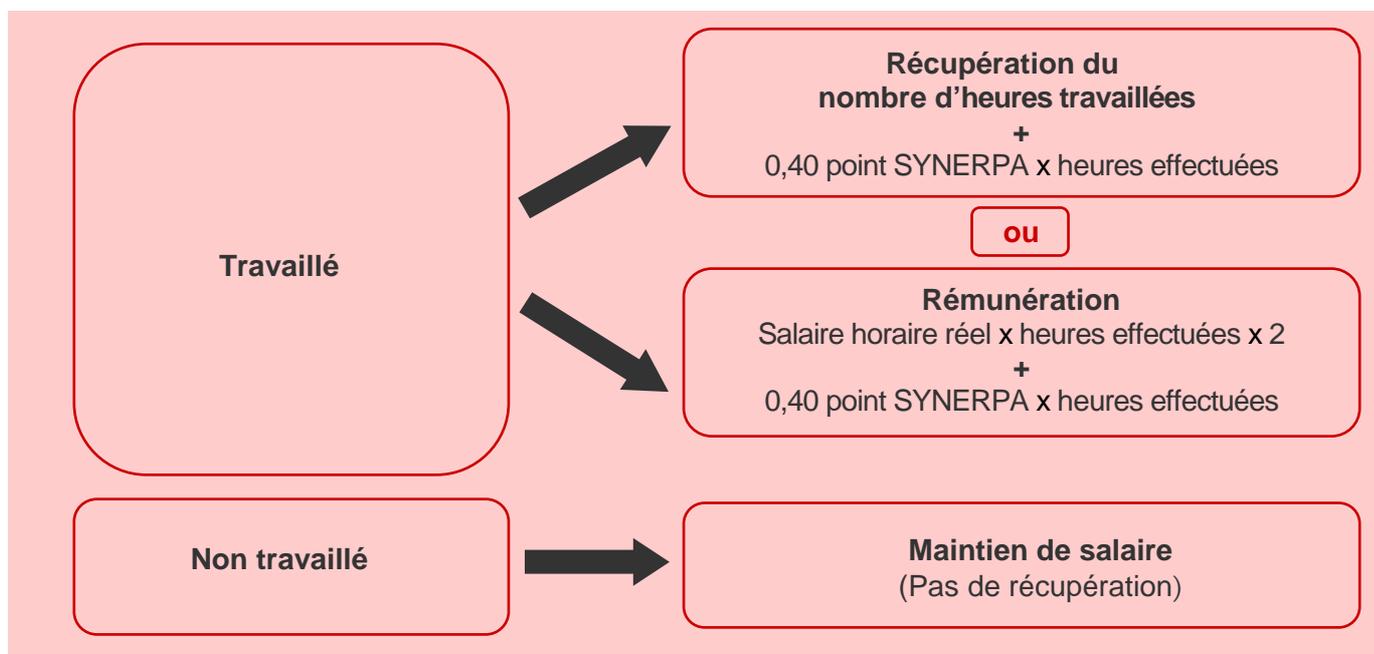
1 – SYNTHÈSE

A - POUR LE 1^{er} MAI



B - POUR LES AUTRES JOURS FERIES

Les autres jours fériés sont les suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël (Art.L.222-1 C.trav.).



Le salaire horaire réel est égal à : salaire mensuel (salaire conventionnel (coefficient x valeur du point) ou salaire contractuel si plus avantageux) + majoration d'ancienneté (%) + indemnité différentielle SMIC + IDEC (indemnité de transposition) /Durée mensuelle du travail (151,67h pour un temps plein à 35h).

2 – INCIDENCE DES JOURS FÉRIÉS SUR LES CONGÉS PAYÉS

Il est clairement établi que les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés chômés ne sont **pas décomptés des congés payés** (Cf. Fiche technique n°11 sur les congés payés).

Si, par contre, le jour férié n'est pas chômé dans l'établissement et tombe un jour ouvrable, il n'y aura pas de prolongation des congés payés pour tenir compte du jour férié intégré dans la période de congés.

En effet, ce n'est que si le jour férié est chômé et qu'il tombe sur un jour ouvrable qu'il y a lieu de prolonger les congés payés.

Toutefois, nous attirons de nouveau votre attention, sur le fait que si par usage vous accordiez un jour de congé supplémentaire pour compenser le jour férié, vous ne pouvez pas revenir sur cette pratique, sans respecter au préalable la procédure en vigueur pour la dénonciation d'usage (Cf. fiche technique n°6 sur la dénonciation d'usage).

3 – LE 1^{ER} MAI

A - 1^{ER} MAI TRAVAILLE

Article 59-2 CCU prévoit l'application des dispositions légales (soit **paiement double** des heures effectuées le 1^{er} mai et pas de récupération).

+ **Article 82-2 bis** annexe prévoit également le paiement d'une **indemnité de sujétion**¹ pour travail effectué les jours fériés, égale à, par heure ou fraction d'heure (donc proratisation) : 0,40 point : soit 0,40 x la valeur du point SYNERPA x le nombre d'heures effectuées le jour férié de 0h à 24h.

B - 1^{ER} MAI NON TRAVAILLE

Article 59-2 CCU fait un renvoi aux dispositions applicables aux autres jours fériés. Or l'article 59-3 bis (autres jours fériés), contrairement aux dispositions applicables au secteur sanitaire, ne prévoit rien (sauf le maintien du salaire) pour les salariés n'ayant pas travaillé ou en repos le jour férié.

¹ Si le 1^{er} mai tombe un dimanche, il y aura cumul de l'indemnité de sujétion de dimanche et férié de l'article 82-2 bis, ce qui revient à un paiement double de cette indemnité de sujétion prévue à l'article 82-2 bis.

4 – LES AUTRES JOURS FERIES

Les autres jours fériés sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

L'article 59-3 bis de l'annexe prévoit que l'horaire de travail annuel devra être organisé pour garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en plus du 1^{er} mai, sans perte de rémunération. Il s'agit d'un principe établi par l'annexe médico-sociale de l'accord de branche étendu de réduction et d'aménagement du temps de travail du 27 janvier 2000.

Lorsque les horaires de travail sont organisés sous forme de cycle, vous devez vous assurer que le salarié sera de repos, dans la programmation de ses cycles, au moins 4 jours fériés en sus du 1^{er} mai. Par exemple, si vous organisez le travail sur des cycles de 2 semaines, vous pouvez en début d'année, dérouler sur un calendrier la répétition à l'identique des cycles (puisque pour pouvoir retenir la notion de cycle, il faut une répétition à l'identique de la répartition du travail à l'intérieur d'un cycle, d'un cycle à l'autre) et procéder ainsi à cette vérification. Puis refaire une vérification en fin d'année, car certains jours fériés ont pu tomber dans une période de congés payés ou autre absence.

Toutefois, si le roulement fait que le salarié bénéficie de plus de 4 jours fériés en repos, en sus du 1^{er} mai, vous ne pouvez pas modifier la répartition à l'intérieur du cycle et faire récupérer les jours fériés « supplémentaires ».

A l'inverse, si le salarié ne bénéficie que de 3 jours fériés chômés, en sus du 1^{er} mai, du fait de la répétition du cycle de travail, vous devez le mettre de repos 1 jour férié qui aurait du être travaillé.

A – JOUR FERIE TRAVAILLE (AUTRE QUE LE 1^{ER} MAI)

Pour ce qui est de l'indemnisation des jours fériés autres que le 1^{er} mai, voici les dispositions prévues par la convention collective :

Article 59-3 bis de l'annexe du 10 décembre 2002 prévoit :

- soit un **temps de repos** correspondant au nombre d'heures travaillées ce jour férié (entre 0h et 24h) ;
- soit, une **indemnité compensatrice** correspondante au nombre d'heures travaillées ce jour férié (entre 0h et 24h)².

A cela s'ajoute dans les 2 cas précédents, l'application de l'**article 82-2 bis** annexe qui prévoit également une **indemnité de sujétion**³ pour travail effectué les jours fériés égale à, par heure ou fraction d'heure (donc proratisation) : soit 0,40 x la valeur du point SYNERPA x le nombre d'heures effectuées le férié de 0h à 24h.

B – JOUR FERIE NON TRAVAILLE (AUTRE QUE LE 1^{ER} MAI)

L'article 59-3 bis, contrairement aux dispositions applicables au secteur sanitaire, ne prévoit rien (sauf le maintien du salaire) pour les salariés n'ayant pas travaillé ou en repos le jour férié.

² Paiement double des heures effectuées : une fois pour le salaire normal, une autre fois pour l'indemnité compensatrice. Le salaire horaire servant de référence comprend la majoration pour ancienneté et l'indemnité différentielle, lorsqu'elles existent.

³ Si le jour férié tombe un dimanche, il y aura cumul de l'indemnité de sujétion de dimanche et férié de l'article 82-2 bis, ce qui revient à un paiement double de cette indemnité de sujétion prévue à l'article 82-2 bis.