Image not found or type unknown

Lorsque deux jours fériés tombent le même jour.

Actualité législative publié le **31/01/2012**, vu **4443 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, le jour de l'Ascension est tombé le même jour calendaire que le 1er mai 2008. Il a été chômé et rémunéré pour une journée au sein d'un établissement. Le syndicat CGT et le comité d'établissement ont soutenu que les deux jours fériés réunis en une seule journée devaient être payés.

Le comité d'établissement et le syndicat CGT faisait valoir que lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit le chômage sans perte de salaire des jours fériés qu'il énumère, la coïncidence de deux de ces jours fériés doit donner lieu à l'octroi au personnel d'une journée de repos supplémentaire. L'article 10 de la convention collective de la métallurgie du Dunkerquois dispose que le jeudi de l'Ascension constitue un jour férié dont le chômage, lorsqu'il survient «un jour habituellement travaillé dans l'établissement, ne saurait donner lieu à une réduction de la rémunération». Il en va de même pour le 1er mai. Par conséquent, les jours fériés énumérés par l'accord sont nécessairement chômés et indemnisés et qu'en cas de coïncidence du 1er mai et du jeudi de l'Ascension, les salariés soumis à la convention collective de la métallurgie du dunkerquois doivent bénéficier d'un jour de repos supplémentaire.

Les juges ont estimé que la convention collective de la métallurgie du Dunkerquois prévoit, en son article 10 que « conformément à l'article L. 222-1 du Code du travail », les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés. Il énumère ensuite onze dates et précise que le chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ne saurait donner lieu à une réduction de la rémunération. Cette convention collective ne prévoit donc pas que les onze jours fériés désignés doivent être rémunérés ni que l'un de ces jours tombant un jour habituellement chômé devrait être compensé.

Ce qu'il faut retenir : Excepté pour les jeunes salariés, la loi n'impose pas à l'employeur d'accorder un repos les jours fériés ordinaires (c'est-à-dire les jours de fêtes légales hors le 1er mai). Le refus de travailler un jour férié ordinaire non chômé dans l'entreprise constitue une absence irrégulière qui permet à l'employeur de retenir les heures non travaillées sur le salaire mensuel. Toutefois les jours fériés sont en général chômés en vertu de la convention collective ou d'un usage. Si c'est le cas, le salarié qui refuserait de travailler un tel jour ne pourrait être sanctionné.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation, le 11 janvier 2012, n° de pourvoi : 10-21207

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés