



L'indemnisation des jours fériés

publié le **02/01/2012**, vu **8830 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Il arrive que, comme pour le 25 décembre 2011 et le 1er janvier 2012, les jours fériés tombent un dimanche. Pour les travailleurs, se pose alors la question de l'indemnisation de ce cumul de périodes chômées. En effet, cette situation prive le salarié d'une journée de repos indemnisée. Les jours fériés ordinaires sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël. Si le repos des jours fériés n'est pas légalement obligatoire, sauf pour les moins de 18 ans (C. trav. art. L 3164-6 et R 3165-4), il est toutefois largement pratiqué par l'effet d'usages professionnels ou d'accords ou de conventions collectives. Il sera alors interdit de récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié (C. trav. art. L 3133-2). Le repos des jours fériés prévu par une convention collective s'impose à l'employeur : les salariés sont en droit dans ce cas de refuser de travailler (Cass. soc. 13-5-1986 n° 83-41.641). Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige l'employeur à donner congé à son personnel le lendemain ou la veille de la fête légale. Lorsque le jour férié est travaillé, sauf dispositions plus favorables, les salariés ne bénéficient d'aucune majoration de leur rémunération (Cass. soc. 4-12-1996 n° 94-40.693). Ce sont alors les conventions collectives qui prennent le relai et prévoient le paiement d'un salaire majoré pour les heures effectuées au titre des jours fériés.

Il arrive que, comme pour le 25 décembre 2011 et le 1^{er} janvier 2012, les jours fériés tombent un dimanche.

Pour les travailleurs, se pose alors la question de l'indemnisation de ce cumul de périodes chômées.

En effet, cette situation prive le salarié d'une journée de repos indemnisée.

Les jours fériés ordinaires sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Si le repos des jours fériés n'est pas légalement obligatoire, sauf pour les moins de 18 ans (C. trav. art. L 3164-6 et R 3165-4), il est toutefois largement pratiqué par l'effet d'usages professionnels ou d'accords ou de conventions collectives.

Il sera alors interdit de récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié (C. trav. art. L 3133-2).

Le repos des jours fériés prévu par une convention collective s'impose à l'employeur : les salariés sont en droit dans ce cas de refuser de travailler (Cass. soc. 13-5-1986 n° 83-41.641).

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige l'employeur à donner congé à son personnel le lendemain ou la veille de la fête légale.

Lorsque le jour férié est travaillé, sauf dispositions plus favorables, les salariés ne bénéficient d'aucune majoration de leur rémunération (Cass. soc. 4-12-1996 n° 94-40.693).

Ce sont alors les conventions collectives qui prennent le relai et prévoient le paiement d'un salaire majoré pour les heures effectuées au titre des jours fériés.

Coïncidence de deux jours fériés : le rôle des conventions collectives

- Non-indemnisation

En 2010, la Cour de cassation a eu l'occasion de statuer sur un cas où la convention collective prévoyait 11 jours de repos (Cass. soc. 28 septembre 2010 n° 09-42.281, Sté Dalkia France c/ Beau).

Dans cette affaire, un agent de maîtrise avait sollicité de son employeur, pour l'année 2008, alors que le 1er mai coïncidait avec le jour de l'Ascension, l'octroi d'un jour de repos supplémentaire

L'article 38-1 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique prévoyait le droit de chômer un certain nombre de jours fériés.

En revanche, il n'en résultait aucun droit des salariés à un jour de congé supplémentaire lorsque, par exception, deux jours fériés coïncident.

Le Conseil de Prud'hommes fait néanmoins droit à la demande du salarié au motif que la convention collective applicable prévoit la rémunération de onze jours fériés sur l'année.

La Cour casse le jugement au motif qu'il ne suffit pas qu'une convention collective énumère 11 jours fériés et stipule que le chômage de ces jours ne donne pas lieu à diminution de rémunération pour que les salariés aient droit, si 2 jours fériés coïncident, à une compensation en temps ou en argent.

Pour ouvrir droit à compensation, il faut donc, en plus, que la convention collective prévoie qu'un jour férié tombant un jour de repos doit être compensé.

- Indemnisation

En revanche, dans un arrêt du 30 novembre 2010, la Cour avait cette fois accordé l'indemnisation du jour férié se cumulant avec un autre (Cass. soc. 30 novembre 2010 n° 09-42.990, Sté verreries du Courval c/ Foucard).

En l'espèce, la convention collective applicable prévoyait que les ouvriers bénéficiaient, en plus du paiement de la journée du 1er mai, du paiement de tous les jours fériés.

Cette disposition leur donnait donc droit au paiement de 11 jours fériés par an ; un jour férié (1^{er} mai en l'espèce) cumulé avec un dimanche et non rattrapé donnait donc droit à l'attribution d'une indemnisation.

Il en est allé de même dans un arrêt de 2011 (Cass. soc. 8 juin 2011 n° 10-10.284 (n° 1370 F-D), Cartier c/ Adapei).

Ici, il résultait de la convention collective que d'une part, les salariés bénéficiaient du repos des jours fériés et fêtes légales sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire et, d'autre part, le personnel ayant travaillé tout ou partie de ces jours bénéficiait soit d'un repos payé, soit

d'une indemnité correspondant au salaire équivalent.

En conséquence les salariés avaient droit à onze jours de repos payés au titre des jours fériés, peu important que deux fêtes coïncident le même jour.

Il résulte de ces arrêts que la rédaction des dispositions des conventions collectives est essentielle, et qu'en conséquence le droit au paiement de 11 jours fériés doit être stipulé le plus clairement possible.

De même, si le salarié travaille ce jour de cumul, le point de savoir si les deux majorations - travail dominical et travail les jours fériés – sont dues doit être réglé au vu du texte des conventions collectives concernées.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare
75009 -PARIS
TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67