



# Le 1er Janvier : régime juridique

publié le 27/12/2013, vu 2217 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Le 1er Janvier, également dénommé « Jour de l'An » ou « Nouvel An », est un jour férié depuis le Premier Empire, par avis du Conseil d'État du 23 mars 1810. Ce jour férié est expressément prévu par le Code du travail.**

## 1. Jour férié ordinaire

Il résulte de l'article L. 3133-1 du Code du travail que le « 1<sup>er</sup> Janvier » est une fête légale et un jour férié, au même titre que 10 autres fêtes légales (le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et le jour de Noël).

Le 1<sup>er</sup> Janvier est un jour férié dit « ordinaire », contrairement au 1<sup>er</sup> Mai qui est le seul « jour férié et chômé » (article L. 3133-4 du Code du travail).

Par conséquent, il est possible de prévoir que les salariés travailleront le 1<sup>er</sup> janvier (Cass. soc. 23 février 1994, n° 90-45401 : arrêt rendu à propos du 11 Novembre mais transposable).

De même, il est possible de retenir la date du 1<sup>er</sup> janvier au titre de la journée de solidarité (C. trav. art. L. 3133-8), ce qui est interdit pour le 1<sup>er</sup> Mai.

**Attention** : une convention collective, un accord d'entreprise ou, encore, un usage, peuvent prévoir que le 1<sup>er</sup> Janvier est chômé. Ces dispositions doivent alors être respectées.

Par exception, les salariés de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours de fête reconnus par la loi (C. trav. art. L 3164-6), ce qui est donc le cas du 1<sup>er</sup> Janvier.

## 2. Conséquences en matière de rémunération

### 2.1. 1<sup>er</sup> Janvier chômé

En cas de chômage du 1<sup>er</sup> Janvier, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire, à condition de totaliser au moins trois mois d'ancienneté (C. trav. art. L. 3133-3, al. 1<sup>er</sup>).

Par conséquent, aucune retenue sur salaire ne peut être pratiquée au titre des jours fériés non travaillés, et la rémunération doit être intégralement maintenue (salaire de base, rémunération variables, primes diverses, etc.).

Si une convention collective, un accord collectif, un usage, etc. prévoient des règles plus favorables (ex. condition d'ancienneté inférieure), celles-ci s'appliquent à la place de l'article L. 3133-3, al. 1<sup>er</sup> susvisé.

Enfin, les dispositions de ce texte ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires (C. trav. art. L. 3133-3, al. 2).

En l'absence de règle plus favorable, le 1<sup>er</sup> Janvier tombant un jour de repos hebdomadaire ne donne pas lieu au paiement d'une indemnité particulière (Cass. soc. 2 juillet 2002, n° 00-40.821).

### **2.2.1<sup>er</sup> Janvier travaillé**

Lorsque le 1er Janvier est travaillé, les salariés ne bénéficient d'aucune majoration de rémunération, sauf disposition plus favorable de la convention collective, d'un accord d'entreprise ou, encore, d'un usage.

A titre d'exemple, l'article 23 bis de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées dispose qu'en cas de modulation ou d'annualisation, le travail un jour férié légal ouvre droit pour le salarié à un congé supplémentaire d'une durée correspondant aux heures de travail réalisées au cours de cette journée.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)