



Lundi de Pâques, 1er mai et 8 mai : quel régime ?

publié le 19/04/2011, vu 6078 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le lundi de Pâques est le jour férié qui suit la fête chrétienne de Pâques. Quant au 1er mai, il correspond à la fête du travail, célébrée dans de nombreux pays. Enfin, le 8 mai commémore la reddition de l'armée allemande, en 1945. L'arrivée prochaine de ces trois jours fériés est l'occasion de rappeler leur régime juridique.

I. 1^{er} mai : jour obligatoirement férié et chômé

1.1. Conséquences du principe

Selon l'article L. 3133-4 du Code du travail : « *le 1er mai est jour férié et chômé.* »

Ce jour obligatoirement férié et chômé ne doit entraîner aucune perte de rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-5 du Code du travail, selon lesquelles les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage, à la charge de l'employeur.

Pour ce qui concerne le quantum de cette indemnité, l'article D. 3133-1 du Code du travail dispose que celle-ci est « *calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.* »

Enfin, la Cour de cassation (Cass. soc. 11 juillet 2007 n° 06-41575) a précisé que l'employeur ne peut positionner le 1^{er} mai comme jour de RTT, même si l'accord d'aménagement du temps de travail de l'entreprise prévoit que l'employeur peut choisir la date de certains jours de RTT.

1.2. Coïncidence du 1^{er} mai et du dimanche

La question se pose de savoir si les salariés peuvent bénéficier d'un complément de rémunération ou d'un jour de repos supplémentaire, dans la mesure où le 1^{er} mai coïncide cette année avec un dimanche, jour de repos hebdomadaire.

D'après une ancienne réponse ministérielle, « *lorsque le 1er mai coïncide avec le repos hebdomadaire, le salarié ne saurait prétendre à aucune compensation ni en temps ni en argent.* » (Réponse Legendre : AN 17 juillet 1976, p. 5301).

C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation, s'agissant de la coïncidence du 1^{er} mai et du samedi correspondant à un jour de repos hebdomadaire (Cass. soc. 5 décembre 1973, n° 72-40299).

Par conséquent, le salarié ne peut prétendre à une rémunération plus importante ou à un jour de repos supplémentaire, sauf disposition contraire d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage.

1.3. Exception : 1^{er} mai travaillé

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire, à la charge de l'employeur (article L. 3133-6 du Code du travail).

Aucun texte ne dresse la liste des entreprises visées par le texte, et il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement si la nature de l'activité de l'entreprise lui permet ou non d'interrompre son activité le 1^{er} mai (Cass. crim. 8 février 2000, n° 99-82118).

Quant à l'assiette de l'indemnité, il y a lieu de prendre en compte le salaire réel, c'est-à-dire tous les éléments de salaire, y compris les primes inhérentes à la nature du travail.

En pratique, le 1^{er} mai travaillé est donc payé avec une majoration de 100 %.

II. Lundi de Pâques et 8 mai : jours fériés ordinaires

2.1. Conséquences du principe

Contrairement au 1^{er} mai, le lundi de Pâques et le 8 mai sont des jours fériés ordinaires, qui ne sont pas obligatoirement chômés.

Par conséquent, l'employeur peut prévoir que les salariés travailleront le lundi de Pâques et le 8 mai, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise en disposent autrement, et sous réserve de respecter les dispositions applicables en matière de durée du travail.

De même, il n'est pas interdit de prévoir que ces journées seront imputées comme jours de RTT ou retenues au titre de la journée de solidarité.

En cas de chômage du lundi de Pâques et du 8 mai, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire, à condition de remplir les conditions cumulatives suivantes (article L. 3133-3 du Code du travail) :

- totaliser au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié ;
- avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Il convient de préciser que les salariés ne remplissant pas les conditions visées ci-dessus peuvent bénéficier des dispositions de l'arrêté du 31 mai 1946 prévoyant le paiement des jours fériés chômés pour les salariés payés mensuellement, sans condition d'ancienneté.

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 variable, primes diverses, etc.).

2.2. Lundi de Pâques et 8 mai travaillés

Lorsque le lundi de Pâques et le 8 mai sont travaillés, 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.

En pratique, les salariés perçoivent leur rémunération, sans majoration particulière.

2.3. Coïncidence du 8 mai et du dimanche

Le fait que le 8 mai coïncide cette année avec un dimanche ne permet légalement pas aux salariés de bénéficier d'un complément de rémunération ou de récupérer ce jour férié perdu.

Certaines conventions collectives prévoient néanmoins que les jours fériés ainsi perdus sont récupérés sous la forme d'une journée de repos.

Enfin, le travail des salariés le 8 mai prochain doit obéir aux règles relatives aux dérogations au repos dominical, codifiées aux articles L. 3132-12 et suivants du Code du travail.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com