

Jours fériés

Mardi 14 juillet 2015 (Fête nationale)
Samedi 15 août 2015 (Assomption)

1. Principe : les jours fériés sont chômés et payés

Dans quels cas doit-on payer les jours fériés aux ouvriers ?

- Le jour férié doit être payé lorsque celui-ci coïncide avec un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise.
- Le salarié doit justifier d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise.

La loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des charges administratives¹ a supprimé la disposition de l'article L. 3133-3 du Code du Travail, qui subordonnait la rémunération du jour férié au fait d'avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré et d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le 1^{er} jour de travail qui lui fait suite.

En application du nouvel article L. 3133-3 du Code du Travail, seule la condition de l'ancienneté de trois mois dans l'entreprise reste exigée pour le maintien du salaire du fait du chômage d'un jour férié.

A noter : les dispositions de la convention collective des ouvriers concernant le paiement des jours fériés (2 mois d'ancienneté 200 heures de travail, la présence la veille et le lendemain du jour férié) n'ayant pas été supprimée, celles-ci ont vocation à s'appliquer lorsque le salarié à une ancienneté d'au moins 2 mois dans l'entreprise mais inférieure à 3 mois.

Comment doit-on payer le mardi 14 juillet ?

Le salaire des ouvriers doit être maintenu comme s'ils avaient travaillé (Convention Collective article II - 3 c), si le mardi est un jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

En aucun cas les heures non travaillées ne doivent être déduites **du forfait mensuel**.

¹ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 JO du 23 mars 2012.

Le chômage d'un jour férié ne doit entraîner aucune diminution du salaire mensuel, y compris en cas de pratique d'heures supplémentaires régulières (ou dites structurelles).

Ainsi, lorsque des heures supplémentaires sont comprises dans l'horaire hebdomadaire de l'entreprise (ex. 38 h ou 39 h par semaine), le salaire mensuel qui intègre le paiement des heures supplémentaires mensualisées est maintenu intégralement.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif, **pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.**

En revanche, les heures supplémentaires non travaillées du fait du chômage du jour férié, bien qu'elles soient indemnisées, **ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.**

Comment doit-on payer le samedi 15 août 2015 ?

Dans l'hypothèse où le samedi n'est pas habituellement travaillé dans l'entreprise aucune somme ne sera retranchée ni ajoutée, puisqu'il n'y a aucune perte de salaire du fait du chômage du jour férié.

Si exceptionnellement le samedi 15 août 2015 était travaillé, les heures effectuées seraient majorées de 100% (clauses professionnelles régionales - article I -3).

Rappel pour les cadres et pour les ETAM

Les CADRES et les ETAM **ne doivent jamais subir de réduction** de leurs appointements forfaitaires mensuels du fait du chômage des jours fériés.

2. Les cas particuliers

Jours fériés inclus dans une période de congés payés

La durée de l'absence se trouve prolongée d'une journée.

En effet, les congés sont calculés en jours ouvrables ; un jour férié, n'étant pas un jour ouvrable, celui-ci n'est pas compté dans la durée des congés.

L'indemnité de congés payés ne couvrant pas le **jour férié**, celui-ci **est payé par l'entreprise.**

Récupération des heures perdues en raison du chômage d'un jour férié

La récupération du chômage des jours fériés est conventionnellement **interdite** (art. V-I de la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment).

Si, exceptionnellement, le mardi 14 juillet 2015 est travaillé

- L'entreprise paie aux ouvriers :
 - le salaire correspondant aux heures travaillées avec l'incidence des heures supplémentaires réellement accomplies pendant la semaine comportant le jour férié,
 - une majoration égale à 50 % du taux horaire de base pour chaque heure effectuée ce jour-là,
 - une indemnité égale au produit du taux horaire de base par le nombre d'heures **habituellement travaillées** ce jour-là (art. V-I de la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment).

• Exemple du mardi 14 juillet 2015 exceptionnellement travaillé

Un ouvrier, dont le taux horaire est de 11 €, est mensualisé sur la base de 39 heures par semaine (à raison de 8 heures par jour du lundi au jeudi et 7 heures le vendredi), la bonification étant octroyée sous forme de majoration de salaire.

Son bulletin de paie de mai s'établira comme suit :

Salaire mensuel pour 169 heures		
11 € x 151,67 h	1 668,37 €
11€ x 125 % x 17,33 h	238,29 €
Pour le mardi 14 juillet 2015 exceptionnellement travaillé, en plus du salaire compris ci-dessus :		
Majoration 50 % 5,5 € x 8	44,00 €
Indemnité 11 € x 8	88,00 €
Total	2 038,66 €

- L'entreprise paie aux cadres et aux ETAM :
 - une majoration de 100 % pour chaque heure effectuée ce jour là.