

Jours fériés : le point sur les règles applicables

Chronique juridique de la FDSEA 12 (La Volonté Paysanne - 8 mai 2014)

1) Majoration pour un travail le jour férié

Le jour férié est-il travaillé ou chômé ?

C'est la première des deux questions clés à se poser pour régler les différentes situations. Mais attention, le chômage du jour férié est obligatoire pour les jeunes de moins de 18 ans. En outre, le refus des autres salariés de venir travailler ce jour-là ne constitue pas une faute susceptible de sanction.

Si le salarié travaille un jour férié ordinaire, c'est-à-dire tous les jours fériés à l'exception du 1^{er} mai, il bénéficie pour les heures de travail effectuées d'une majoration fixée par la convention collective (soit 100 % de plus en Aveyron).

En cas de travail à accomplir exceptionnellement le 1^{er} mai, le salarié perçoit en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale à ce salaire.

2) Indemnisation du jour férié chômé

Quelle est l'ancienneté du salarié dans l'entreprise à la date du jour férié chômé ? C'est la seconde question clé.

- Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 mois :

Les indemnités de jours fériés versées à un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié ne peuvent dépasser 3% du montant total du salaire payé. Cette indemnisation est accordée sous réserve de la présence des salariés concernés le dernier jour de travail précédant le jour férié ou le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable.

Attention, la règle des 3 % ne s'applique pas pour le chômage du 1^{er} mai qui donne droit à un maintien du salaire en vertu de la loi quelle que soit l'ancienneté du salarié.

- Ancienneté dans l'entreprise entre 1 et 3 mois :

Pour le salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure ou égale à 1 mois et inférieure à 3 mois, le salaire est alors maintenu lorsque le jour férié chômé tombe un jour habituellement travaillé. Cette indemnisation lui est accordée sous réserve de sa présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable.

- Ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à 3 mois :

Le salaire est toujours maintenu lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé.

3) Calcul des heures supplémentaires la semaine du jour férié chômé

En principe, les jours fériés chômés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif. Par conséquent, ils n'ont pas à être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Cependant, le chômage des jours fériés ne peut pas non plus être une cause de réduction de la rémunération d'un salarié mensualisé.

Exemple : le salarié travaille habituellement 40 heures par semaine, à raison de 8 heures par jour sur 5 jours. Il travaille les 5, 6, 7 et 9 mai, soit 32 h ; il ne travaille pas le 8 mai (jour férié et chômé).

Si le salarié est mensualisé, il percevra une rémunération sur la base de 40 h (28h à taux normal, une indemnité de jour férié chômé de 7 h, et 5 h supplémentaires à 125%).

S'il n'est pas mensualisé, comme c'est le cas des saisonniers, payés à l'heure, après 1 mois d'ancienneté, il percevra une rémunération sur la base de 40h (33 h au taux normal et une indemnité de jour férié chômé de 7 h).

4) Jours fériés chômés pour les salariés à temps partiel

Le hasard du calendrier fait qu'un jour férié peut coïncider avec un jour où le salarié à temps partiel ne travaille pas.

Dans ce cas, le salarié effectue proportionnellement plus de temps de travail durant cette semaine que les salariés travaillant à temps plein. En revanche, lorsque le jour férié tombe un des jours durant lequel le salarié à temps partiel aurait dû travailler, ce salarié est largement bénéficiaire.

Exemple: le salarié de plus de 3 mois d'ancienneté travaille les jeudi et vendredi de chaque semaine, tous les jours fériés sont chômés dans l'entreprise. Il ne sera pas indemnisé pour le chômage du lundi 21 avril 2014 puisqu'il ne travaille habituellement pas le lundi. En revanche, il chômera les 1^{er} mai, 8 mai et l'Ascension le 29 mai avec une rémunération maintenue.