

COMMENT GERER LES JOURS FERIES ?

Dans le secteur de la coiffure, l'employeur est en droit de demander aux salariés de venir travailler un jour férié dès lors qu'il ne s'agit pas du 1er janvier, du 1er mai et du 25 décembre, selon certaines conditions.

Quels sont les jours fériés légaux ?

L'article **L3133-1 du Code du travail** liste les fêtes légales désignées comme des jours fériés légaux :

- 1er janvier ;
- Lundi de Pâques (1^{er} avril 2024) ;
- **1er mai (obligatoirement chômé) ;**
- 8 mai (Fête de la victoire 1945) ;
- Jeudi de l'Ascension (9 mai 2024) ;
- Lundi de Pentecôte (20 mai 2024) ;
- 14 juillet ;
- L'Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1^{er} novembre) ;
- 11 novembre ;
- Le jour de Noël (25 décembre).

S'y ajoutent :

- Dans la collectivité européenne d'Alsace (Haut-Rhin, Bas-Rhin) et le département de la Moselle, le 26 décembre, dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, le Vendredi saint (**C. trav. art. L 3134-13**) ;
- Dans les départements et régions d'outre-mer, Mayotte, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage (**C. trav. art. L 3422-2**) :
 - o Le 27 avril à Mayotte ;
 - o Le 22 mai en Martinique ;
 - o Le 27 mai en Guadeloupe et à Saint-Martin ;
 - o Le 10 juin en Guyane ;
 - o Le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
 - o Le 20 décembre à La Réunion.

Que dit la Convention collective ?

Tous les salariés bénéficieront de **jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle le 1er mai, le 25 décembre et le 1er janvier.**

L'employeur ne peut donc pas faire travailler ses salariés à ces dates.

Sur les 8 jours fériés restants, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que **4 jours au maximum.**

Toutefois, **sur appel au volontariat** des salariés et par **accord écrit**, ce maximum de 4 jours fériés travaillés peut être porté à 5 jours.

Y-a-t-il des exceptions ?

- Les salariés de moins de 18 ans (y compris les apprentis mineurs) ne peuvent pas travailler pendant un jour férié chômé ;
- En Alsace-Moselle, les jours fériés sont, sauf dérogation, chômés ;
- Les jours fériés chômés au niveau d'une entreprise en raison de l'existence d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Dans cette dernière hypothèse, le repos du jour férié prévu par une convention collective, un accord d'entreprise ou d'établissement, un accord de branche ou à défaut par une décision unilatérale de l'employeur s'impose à l'employeur, lequel ne pourra pas obliger les salariés à travailler une journée supplémentaire dans la semaine par suite du chômage du jour férié conformément à l'article L3133-2 du Code du travail. Les salariés sont donc en droit de refuser de travailler.

Cela signifie qu'il n'est pas possible avant ou après le chômage d'un jour férié, de faire accomplir des heures de travail en supplément, sans les rémunérer, en nombre équivalent ou moindre à celles qui auraient été travaillées le jour férié.

Jours fériés et jours de repos/congés

Jours fériés et jours de repos hebdomadaire

Si un jour férié tombe sur un jour de repos du salarié, l'employeur n'est pas tenu d'accorder au salarié un jour de congé supplémentaire le lendemain ou la veille. Il en est de même lorsqu'un jour férié tombe sur un jour chômé dans la semaine.

Autrement dit, dès lors qu'un jour férié chômé ou travaillé tombe sur un jour de repos hebdomadaire du salarié, l'employeur n'a aucune obligation légale d'accorder en compensation au personnel un autre jour de repos.

Jours fériés tombant sur des jours de congés payés

Lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables, si un jour férié **non chômé** dans l'entreprise tombe pendant la période de congés, **il doit être décompté** comme un jour de congé payé.

En revanche, s'il est **chômé**, il n'a pas à être décompté comme un congé payé, et ce même s'il coïncide avec un jour habituellement non-travaillé dans l'entreprise du fait de la répartition de l'horaire.

Exemple : Un salarié est en congés du 11 au 15 juillet 2023, et le 14 juillet est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un vendredi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose 4 jours de congés (mardi 11, mercredi 12, jeudi 13, samedi 15 juillet).

La solution est identique lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrés et que ce calcul n'est qu'une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), y compris lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non-ouvré, c'est-à-dire habituellement non travaillé (le lundi par exemple).

Mais si le décompte en jours ouvrés est plus avantageux pour les salariés (congés plus longs que ceux prévus par la loi), le jour férié coïncidant avec un jour non-ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé.

Jours fériés tombant sur un congé maladie ou maternité

Lorsque le jour férié tombe pendant un congé maladie ou un congé maternité, il n'y a pas de conséquence sur la rémunération. Et le jour férié chômé ne reporte pas pour autant le terme du congé.

Rémunération des jours fériés

Rémunération des jours fériés chômés

Lorsque le jour férié tombe sur un jour habituellement travaillé, **le salarié ne doit subir aucune perte de salaire** sous réserve de **justifier au moins trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou dans l'établissement (*C. trav., art. L. 3133-3*). Il s'agit là d'une règle d'ordre public (ce qui signifie qu'un accord ne peut y déroger).

Si cette condition d'ancienneté est remplie, il y a maintien intégral du salaire, c'est-à-dire le salaire de base et tous ses compléments, y compris, si l'horaire habituel est supérieur à la durée légale, les bonifications pour heures supplémentaires sous forme de majoration de salaire.

Exemple : Dans l'entreprise dans laquelle un salarié travaille, par une décision unilatérale de l'employeur le 15 août est un jour férié chômé, c'est-à-dire non travaillé et rémunéré. Le salarié ne travaillera pas pendant cette journée mais percevra une rémunération égale à celle qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce maintien de rémunération ne s'applique qu'aux jours fériés chômés habituellement travaillés par le salarié. En l'absence d'usage, de pratique dans l'entreprise ou d'application d'un texte conventionnel selon lequel un jour férié est chômé, l'employeur est en droit de pratiquer une retenue sur la rémunération d'un salarié absent ce jour-là sans autorisation.

En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié chômé tombe sur un jour où, habituellement, ils ne travaillent pas (un jour de repos habituel par exemple).

Rémunération des jours fériés travaillés

La Convention collective de la coiffure et professions connexes dans l'alinéa 3 de l'article 14 prévoit en cas de jour férié travaillé soit :

- une majoration à 100% des heures effectuées ;
- la compensation dudit jour par une journée de repos compensateur.

Dans le cas particulier d'un jour férié tombant un **dimanche**, les éventuelles **majorations conventionnelles** pour travail du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas.

Comment déterminer les jours habituellement travaillés ?

La convention collective prévoit qu'en début d'année, après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent, **l'employeur établit et affiche un calendrier fixé en accord avec les salariés.**

En cas de circonstances exceptionnelles, (nécessité de service, absence d'un salarié) les dates pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance d'au moins 5 jours ouvrables.

Cas particuliers des CDD et des salariés à temps partiel

Les salariés en CDD ont droit au paiement des jours fériés chômés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel, mais seulement pour les jours fériés chômés qui coïncident avec des jours où ils travaillent habituellement. Dans ce cas, ils ont droit à une rémunération correspondant à la durée du travail qu'ils auraient accomplie ce jour-là.

En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié tombe un jour où, habituellement, ils ne travaillent pas.

Quid de la journée de solidarité ?

Si la journée de solidarité est fixée sur un jour férié (en dehors des 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 25 décembre), les contreparties visées ci-dessus ne sont pas dues (dans la limite de 7 heures de travail).

Faute de précision sur ce point, il semble prudent de décompter la journée de solidarité effectuée un jour férié dans les 4 ou 5 jours sur lesquels l'employeur peut faire travailler ses salariés (comme prévu par la convention collective).

Le chef d'entreprise peut-il travailler seul un jour férié ?

Le chef d'entreprise peut travailler seul un jour férié, même sur les jours définis par la convention collective (le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai et le 25 décembre). Cette règle s'applique sous réserve d'éventuels arrêtés préfectoraux prévoyant la fermeture des commerces les jours fériés.