

Jours fériés 2015



Info n° 2015 - 404/2-22 du 03/07/2015

Pour toute question :

Service Social

Lydie REINBOLD

Romain GIRAUD

Julie MARANDEAU

04 72 44 15 10

social@btprhone.fr

www.btp-rhone.ffbatiment.fr

Le présent document rappelle, comme chaque année et en fonction du calendrier de l'année, les règles à suivre par l'employeur en matière d'indemnisation des jours fériés.

Un point plus détaillé est fait sur la journée du 15 août, qui coïncide cette année avec un samedi.

En 2015, le calendrier des jours fériés légaux (article L.3133-1 du code du travail) s'établit comme suit :

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| • Jeudi 1 ^{er} janvier | Jour de l'An |
| • Lundi 6 avril | Lundi de Pâques |
| • Vendredi 1 ^{er} mai | Fête du Travail |
| • Vendredi 8 mai | Fête de la Victoire 1945 |
| • Jeudi 14 mai | Ascension |
| • Lundi 25 Mai | Lundi de Pentecôte |
| • Mardi 14 juillet | Fête nationale |
| • Samedi 15 août | Assomption |
| • Dimanche 1 ^{er} novembre | Toussaint |
| • Mercredi 11 novembre | Armistice 1918 |
| • Vendredi 25 décembre | Noël |



L'INDEMNISATION DES JOURS FERIES **(travaillés ou non travaillés)**

Le repos des jours fériés, bien qu'il ne soit légalement obligatoire que pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans¹, est en règle générale accordé à tous les salariés du Commerce et de l'Industrie.

Seul le 1er mai doit être chômé selon le code du travail².

Attention : la récupération des jours fériés chômés est interdite par la loi et par les Conventions Collectives Nationales du Bâtiment et des Travaux Publics.

Le mode d'indemnisation des jours fériés diffère selon qu'ils sont chômés ou travaillés dans l'entreprise.

I- Indemnisation des jours fériés non travaillés

A QUELLES CONDITIONS ?

Dès lors que le salarié justifie d'une **ancienneté de 3 mois** dans l'entreprise ou l'établissement, ce dernier pourra prétendre à l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise, **sans autre condition** (article L3133-3 CT)³.

La condition légale d'indemnisation des jours fériés non travaillés est à articuler avec les dispositions conventionnelles des Ouvriers, ces dernières ne trouvant plus à s'appliquer que pour les Ouvriers ayant moins de 3 mois d'ancienneté.

En revanche, **les ETAM et les Cadres** peuvent prétendre à l'indemnisation des jours fériés chômés dans l'entreprise **sans condition**⁴.

Ouvriers

Les conditions ouvrant droit à l'indemnisation au titre du jour férié non travaillé seront fonction de l'ancienneté du salarié.

1) Si l'Ouvrier a **moins de 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, l'indemnisation du jour férié sera soumise aux conditions conventionnelles suivantes⁵ :

- avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle ou accident du travail ou absence autorisée par l'employeur),
- avoir accompli au moins 200 heures⁶ de travail dans les 2 mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du BTP.

1 Une dérogation à ce principe est dorénavant prévue dans des secteurs définis par décret. Elle ne concerne pas le BTP.

2 Article L.3133-4 du code du travail.

3 Les conditions légales tenant à l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise ont été assouplies par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des procédures, dite loi Warsmann.

4 Arrêté du 31 mai 1946. La non codification de cet arrêté dans le nouveau code du travail n'a pas pour effet d'abroger ou d'invalidier ce texte. En conséquence, l'indemnisation des jours fériés des ETAM et des Cadres n'est soumise à aucune condition.

5 CCN Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 article V-11 – CCN ouvriers des TP du 15 décembre 1992 article 5.1

6 Outre les heures de travail effectif, il convient de prendre en compte dans ces 200 heures les périodes de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, du chômage-intempéries, des congés payés et des périodes de stage dans un centre de formation professionnelle du BTP, conditions prévues par la loi du 21 octobre 1946 en matière de chômage-intempéries

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les heures non effectuées lors du jour férié (sauf le 1^{er} mai) seront déduites du salaire mensuel de l'ouvrier.

2) Si l'Ouvrier a **plus de 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, il pourra prétendre à l'indemnisation du jour férié non travaillé sans autre condition.

ETAM et Cadres

Le jour férié chômé est indemnisé **sans condition**. Le montant mensuel des appointements ne doit pas être modifié du fait du chômage d'un jour férié.

Cas particulier du 1^{er} mai

De manière générale, lorsqu'elle coïncide avec un jour ouvré dans l'entreprise, la journée chômée du **1^{er} mai est systématiquement payée à tous les salariés** Ouvriers, ETAM et Cadres **sans condition**⁷.

SELON QUELLES MODALITES ?

Principe : aucune diminution du salaire mensuel

Lorsque le salarié peut prétendre à l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise, le chômage d'un jour férié ne doit entraîner aucune diminution du salaire mensuel, y compris en cas de pratique d'heures supplémentaires régulières.

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

En effet, lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, les heures d'absence sont assimilées à du travail effectif, **pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires**⁸.

Rémunération d'un jour férié se situant dans une période indemnisée au titre...

Des congés payés

Les congés payés se décomptent en jours ouvrables (du lundi au samedi). Or, un jour férié chômé n'est pas considéré comme un jour ouvrable pour le décompte des congés payés.

Par conséquent, ce jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas indemnisé par la Caisse de congés payés.

Il appartient donc à l'entreprise de rémunérer cette journée, sous réserve, pour les Ouvriers, de remplir la ou les conditions requises⁹ (excepté le 1^{er} mai, toujours payé).

Sur le cas du jour férié tombant un jour habituellement non travaillé, comme le samedi 15 août 2015, voir ci-après.

⁷ Article L3133-5 CT

⁸ CCN Ouvriers du Bâtiment Article IV-22 alinéa 3 – CCN ouvriers des TP article 4.2.2 alinéa 3.

⁹ Si l'ouvrier a moins de 3 mois d'ancienneté, il doit avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant la période considérée (congés payés ou intempéries) sauf dérogations admises, et doit cumuler 200 heures de travail minimum.

Si l'ouvrier a plus de 3 mois d'ancienneté, aucune autre condition n'est requise.

Du chômage-intempéries

Dans ce cas, le jour férié doit être indemnisé par l'employeur sur la base de l'horaire collectif de l'entreprise et non comme une journée de chômage-intempéries, sous réserve, pour les Ouvriers, de remplir la ou les conditions requises (excepté le 1^{er} mai, toujours payé).

D'un arrêt de travail pour maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, l'entreprise ou le régime de prévoyance doit, sous certaines conditions, compléter les indemnités versées par la sécurité sociale¹⁰ pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Ainsi, un jour férié chômé qui se situe pendant une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident est indemnisé au titre de la maladie ou de l'accident et non comme un jour férié.

Jours fériés coïncidant avec un jour habituellement non travaillé - Particularités 2015

Les jours fériés qui tombent un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi par exemple), étant déjà chômés au titre du repos hebdomadaire, n'ont aucune incidence sur la rémunération des salariés.

Selon l'horaire de l'entreprise, ce pourrait être le cas cette année, du :

- lundi 6 avril (lundi de Pâques),
- lundi 25 mai (lundi de Pentecôte),
- samedi 15 août (Assomption),

Dans la grande majorité des entreprises, les lundis étant travaillés, le chômage d'un jour férié tombant un lundi n'appelle pas de remarque particulière, ce jour étant traité comme tout autre jour férié tombant un autre jour travaillé (mardi, mercredi, jeudi ou vendredi) et se trouvant donc indemnisé, par la non-déduction du salaire mensuel.

En revanche, le cas du samedi 15 août, qui se trouve habituellement situé dans une période de congés payés, mérite certaines précisions.

Dès lors que le samedi est habituellement non travaillé dans l'entreprise, le samedi 15 août est traité en fait par l'entreprise comme un autre samedi : qu'il s'agisse d'un jour férié ou non, il n'a aucune incidence sur la paie, il n'est pas rémunéré en tant que tel mais n'occasionne pas non plus de déduction.

Mais, s'il est situé dans une période de congés, il ne peut pas pour autant être décompté comme jour de congé, car il ne s'agit pas d'un jour ouvrable. Par conséquent,

- ce jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté dans les jours de congés,
- il n'est pas non plus indemnisé par la Caisse de congés payés.

¹⁰ CCN Ouvriers – articles VI-12 et 13, CCN des ETAM 12 juillet 2006 – article 6.5, CCN Cadres 1^{er} juin 2004 – article 5.3.

¹¹ Le texte ne précisant pas s'il s'agit de l'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire ou dans l'entreprise utilisatrice, la condition d'ancienneté ne peut s'appliquer, selon nous, ni dans l'une ni dans l'autre entreprise.

Exemple

L'entreprise ferme 4 semaines du 3 au 28 août.

Nombre de jours de congés s'il n'y avait pas de jour férié : 24 (jours ouvrables)

Nombre de jours de congés compte tenu du samedi 15 août : 23 (jours ouvrables)

De ce fait, l'entreprise peut décider de reporter la reprise du travail au mardi 1^{er} septembre c'est-à-dire prolonger le congé jusqu'au lundi 31 août inclus, afin de totaliser les 24 jours ouvrables. Elle n'est pas tenue de le faire, mais le nombre de jours de congés à retenir si elle ne prolonge pas le congé sera alors 23 jours et non 24.

En cas de prolongation du congé jusqu'au lundi 31 inclus, il y aura bien déduction du salaire pour ce jour comme pour tout jour de congé. Le salarié est indemnisé par l'indemnité de congé qui correspond à 24 jours ouvrables.

CAS DES INTÉRIMAIRES

Selon le Code du travail, les salariés intérimaires peuvent prétendre, **indépendamment de leur ancienneté**, à l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise utilisatrice dès lors que les salariés permanents en bénéficient (Article L1251-18 CT).

Il en résulte que les salariés intérimaires ne peuvent pas, selon nous, se voir opposer la condition légale d'indemnisation des jours fériés, à savoir justifier d'une ancienneté de 3 mois.

Par ailleurs, appliquer aux intérimaires les conditions conventionnelles d'indemnisation des jours fériés non travaillés dont relèvent les Ouvriers (avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié et avoir accompli au moins 200 heures de travail dans les 2 mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment) serait moins favorable que l'application des dispositions légales relatives à l'indemnisation des jours fériés des intérimaires.

Dans la pratique, les intérimaires semblent donc pouvoir bénéficier d'une indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise utilisatrice dans tous les cas.

Néanmoins, c'est à l'entreprise de travail temporaire, en tant qu'employeur de l'intérimaire, que revient la charge de l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise utilisatrice. Dans la plupart des cas, l'entreprise de travail temporaire refacturera à l'entreprise utilisatrice le coût correspondant à cette indemnisation.

Les relations entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice étant régies par un contrat commercial, l'indemnisation des jours fériés non travaillés compris dans la mission de l'intérimaire peut faire l'objet de négociations. Il est donc conseillé de préciser les modalités d'indemnisation des jours fériés dans le contrat de mise à disposition.

CONSEIL

Lorsqu'on prévoit de faire travailler un jour férié qu'il est d'usage dans l'entreprise de chômer, il est conseillé d'en prévenir les salariés en respectant un délai de prévenance suffisant par une information individuelle et écrite notamment sur les conditions de rémunération. Il y a lieu également de consulter les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

II- Paiement des jours fériés travaillés

Si un jour férié est travaillé dans l'entreprise, y compris le 1^{er} mai de manière exceptionnelle pour des raisons tenant à la nature de l'activité de l'entreprise, **il sera rémunéré deux fois**¹²:

- au titre du travail effectué pendant cette journée, par le paiement du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le jour férié. Ce paiement est en réalité compris dans le salaire mensuel.
- au titre du jour férié, par l'octroi d'une indemnité égale à ce salaire¹³.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité doit comprendre tous les éléments de salaire et notamment les différentes primes inhérentes à la nature du travail.

Tableau récapitulatif

	Jours fériés non travaillés	Jours fériés travaillés
Jours fériés autres que le 1 ^{er} mai	<p>Ouvriers</p> <p>Si l'ouvrier a moins de 3 mois d'ancienneté :</p> <p>Paiement lorsque l'ouvrier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a travaillé la veille et le lendemain du jour férié, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle ou accident du travail ou absence autorisée par l'employeur), - a accompli au moins 200 heures de travail dans les 2 mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du BTP; <p>Si l'Ouvrier a plus de 3 mois d'ancienneté :</p> <p>Salaire maintenu sans autre condition.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ETAM et IAC <p>Salaire maintenu sans condition.</p>	<p>Double rémunération :</p> <p>Sous réserve des dispositions des conventions collectives locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - au titre du travail effectué pendant le jour férié (paiement déjà compris dans le salaire mensuel), - au titre du jour férié (pour les ETAM : paiement systématique. Pour les Ouvriers : paiement s'ils pouvaient prétendre au maintien de leur rémunération en cas de chômage du jour férié en question).
vendredi 1 ^{er} mai 2015	<p>Ouvriers, ETAM et IAC :</p> <p>Salaire maintenu sans condition.</p>	<p>Ouvriers, ETAM et IAC :</p> <p>Double rémunération sans condition.</p>

¹² Article L3133-6 du code du travail (1^{er} mai). Ces dispositions ne s'appliquent pas au lundi de Pentecôte travaillé au titre du jour de solidarité.

¹³ Sous réserve, pour les Ouvriers, de remplir les conditions mentionnées en matière d'indemnisation des jours fériés chômés, qui s'appliquent également au paiement (Voir p.3 et 4)