

- Les jours fériés : comment les gérer en 2019 ?

Liaisons sociales Quotidien - Le dossier pratique, N° 58/2019, 27 mars 2019

Les jours fériés : comment les gérer en 2019 ?

1 Repos ou travail ?

PEUT-ON IMPOSER AUX SALARIÉS DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

Pour savoir si un jour férié doit être chômé ou travaillé, il faut vérifier en premier lieu ce que prévoit l'accord collectif applicable dans l'entreprise.

En effet, la détermination des **jours fériés chômés** relève de l'**accord collectif** (v. *toutefois ci-après le cas du 1^{er} mai*). Plus précisément, les jours fériés chômés sont fixés (C. trav., art. L. 3133-3-1) :

- par **accord d'entreprise** ou d'établissement ;
- ou, **à défaut**, par une convention ou un **accord de branche**.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord que l'**employeur** détermine lui-même si les jours fériés sont chômés (C. trav., art. L. 3133-3-2).

Ainsi, un employeur peut **imposer** à ses salariés de **travailler** un jour férié, soit lorsqu'un accord le prévoit, soit en l'absence d'accord, s'il le décide.

Le **refus de travailler** un tel jour constitue une absence irrégulière, qui permet à l'employeur de retenir les heures non travaillées sur le salaire mensuel (Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.197) et, le cas échéant, de sanctionner le salarié. En revanche, ne peut être sanctionné le salarié qui refuse de travailler un jour férié défini comme devant être chômé (Cass. soc., 13 mai 1986, n° 83-41.641).

À NOTER Depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août 2016, la convention ou l'accord de branche ne prime plus sur l'accord de niveau inférieur. En présence d'un accord d'entreprise, même moins favorable pour les salariés (moins de jours fériés chômés, conditions plus restrictives pour en bénéficier, etc.), ce sont les règles définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qui s'appliquent.

CAS DES SALARIÉS D'ALSACE-MOSELLE

Les salariés des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle bénéficient d'une législation spécifique en matière de jours fériés : **la loi interdit** en effet de les faire **travailler** ces jours-là, sauf dans certains secteurs d'activité déterminés ou dans certaines circonstances particulières (C. trav., art. L. 3134-1 à L. 3134-16). Par ailleurs, en vertu de la législation locale, les salariés de ces départements bénéficient de **deux jours fériés de plus** que sur le reste du territoire national (v. *l'encadré en fin de dossier*).

À NOTER Une ordonnance du 25 octobre 2017 organise l'application du Code du travail « de droit commun » à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2018, en prévoyant des mesures d'adaptation de la partie législative du Code du travail. Toutefois, certaines dispositions spécifiques à Mayotte sont maintenues, et notamment la possibilité de jours fériés particuliers (Ord. n° 2017-1491 du 25 octobre 2017, JO 26 octobre).

QUID DU 1^{ER} MAI ?

Le 1^{er} mai est le seul jour férié **obligatoirement chômé** en application de la loi (C. trav., art. L. 3133-4).

Il n'est possible de faire travailler les salariés ce jour-là que dans les **établissements** et **services** qui, en raison de la **nature** de leur **activité**, ne peuvent interrompre le travail (transports, hôpitaux, etc.) (C. trav., art. L. 3133-6).

L'employeur qui fait travailler des salariés le 1^{er} mai sans que son activité le justifie encourt une **amende de 4^e classe** (750 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav., art. R. 3135-3 et C. pén., art. 131-13).

À NOTER Le 1^{er} mai se définit par sa date : c'est un jour civil calendaire commençant à 0h00 et finissant à 24h00, sans qu'il puisse en être donné une définition variable en fonction des horaires de l'entreprise (Cass. soc., 8 mars 2007, n° 05-44.330).

QUID DES JEUNES TRAVAILLEURS ?

Sous peine de **sanctions pénales**, il est **interdit** de faire travailler les **salariés et les apprentis de moins de 18 ans** les « jours de fêtes reconnus par la loi ».

À défaut de respecter cette interdiction, l'employeur s'expose à une amende de 1 500 € par jeune concerné (C. trav., art. L. 3164-6, R. 3165-4 et C. pén., art. 131-13).

Il en va autrement dans **13 secteurs**, listés à l'article **R. 3164-2** du Code du travail (hôtel-café-restaurant, boulangerie, pâtisserie, boucherie, spectacles, etc.), pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, et à condition (C. trav., art. L. 3164-8) :

- que la convention ou l'**accord collectif** applicable (convention ou accord collectif de travail étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement) le prévoit et fixe les **conditions** dans lesquelles cette **dérogation** peut être mise en œuvre ;
- et que les jeunes concernés bénéficient du **repos minimal hebdomadaire** (C. trav., art. L. 3132-2 et L. 3164-2).

De même, dans les **établissements industriels** fonctionnant en **continu**, les jeunes peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos minimal hebdomadaire (C. trav., art. L. 3164-7).

À NOTER Les stagiaires bénéficient des mêmes droits concernant les jours fériés que les salariés de l'entreprise d'accueil (C. éduc., art. L. 124-14).

LES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS SONT-ILS RÉCUPÉRABLES ?

Non. Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent **pas lieu à récupération** (C. trav., art. L. 3133-2).

Ce principe est d'**ordre public**. Autrement dit, il n'est pas possible d'y déroger.

À NOTER Lorsqu'un jour férié est chômé au cours de la semaine et que la durée du travail varie selon les jours (par exemple : neuf heures de travail le lundi, cinq heures le mardi, dix heures le mercredi etc.), l'employeur ne peut fixer les heures restant à accomplir en déduisant de la durée hebdomadaire habituelle une durée quotidienne moyenne. Une telle pratique a pour effet de faire récupérer aux salariés des heures effectivement chômées pendant le jour férié (*Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.146*). Seul doit être déduit de la durée hebdomadaire habituelle le nombre réel d'heures de travail qui aurait été accompli ce jour-là.

2 Les jours fériés sont-ils rémunérés ?

CAS DES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

Si le jour férié est travaillé

Lorsque le salarié travaille un jour férié, il est rémunéré normalement. Autrement dit, il n'a droit à **aucune majoration de salaire**, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable (*Cass. soc., 4 décembre 1996, n° 94-40.693*).

Cependant, rien n'interdit à l'employeur d'accorder, en contrepartie d'un jour férié travaillé, d'autres jours de repos ou, si les nécessités de service ne le permettent pas, une indemnisation spécifique.

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, sauf disposition conventionnelle contraire (*Cass. soc., 5 avril 1974, n° 73-40.089*).

À NOTER Dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle, départements où les jours fériés légaux sont obligatoirement chômés, le salarié qui travaille un jour férié a-t-il droit à une majoration de 100 %, par transposition des dispositions prévues en cas de travail le 1^{er} mai (v. ci-après) ? Dans un avis du 17 septembre 2012, la Cour de cassation a répondu par la négative, car « les dispositions de l'article L. 3133-6 du Code du travail ne s'appliquent qu'aux salariés occupés à travailler le 1^{er} mai » (*Cass. avis, 17 septembre 2012, n° 01200008*).

Si le jour férié est chômé

Cas général

Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le salarié ne doit subir **aucune perte de salaire** sous réserve de justifier d'**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.

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. Cependant, cette règle ne s'applique pas aux contreparties aux heures supplémentaires attribuées sous forme de repos (*CE, 6 mars 2002, n° 231530*).

Pour les salariés qui travaillent habituellement la nuit, les **primes de travail de nuit** doivent être maintenues (*Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-21.306*).

Lorsque la rémunération inclut une part fixe et une **part variable**, le salarié peut prétendre pour le jour férié chômé à un complément de salaire au titre de la part variable, calculé en fonction de la **moyenne** journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois (*Cass. soc., 5 décembre 2001, n° 99-45.699*).

Et si les salariés ne remplissent **pas** la condition d'**ancienneté** de trois mois ? Dans ce cas, ils ne peuvent subir d'autre **réduction** que celle correspondant à la rémunération des **heures supplémentaires** qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé (*ArR. du 31 mai 1946*).

À NOTER Sauf disposition conventionnelle plus favorable, aucune indemnisation ou compensation en repos n'est due au salarié lorsqu'un jour férié coïncide avec le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire, dans la mesure où le salarié ne subit aucune perte de salaire (*Cass. soc., 2 juillet 2002, n°s 00-41.712 à 00-41.718*).

Cas particuliers

Les salariés en **CDD** ont droit au paiement des jours fériés chômés dans les mêmes conditions que les salariés en **CDI** (*Circ. DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990*).

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 (*Cass. soc., 5 juin 2008, n° 06-41.203, FS-PBR*). En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié tombe un jour où, habituellement, ils ne travaillent pas (*Cass. soc., 19 décembre 2001, n° 99-45.281*).

Depuis la loi Travail, les **salariés saisonniers** bénéficient aussi du maintien de leur salaire les jours fériés chômés dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté totale de **trois mois** dans l'entreprise grâce au cumul des différents contrats de travail, successifs ou non, qu'ils ont exercés dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3133-3, al. 2*).

En revanche, les **travailleurs intermittents** ou **temporaires**, et ceux travaillant à **domicile** ne sont **pas rémunérés** les jours fériés chômés (*C. trav., art. L. 3133-3, al. 3*), sauf accord collectif plus favorable. Toutefois, les **travailleurs temporaires** bénéficient du paiement des jours fériés intervenant en cours de **mission** dans les mêmes conditions que les salariés de l'**entreprise utilisatrice** (*C. trav., art. L. 1251-18*).

Enfin, pour le personnel **payé à l'heure**, en l'absence de disposition légale, les heures chômées un jour férié ne donnent lieu à **aucune rémunération** ou indemnisation. Quant aux heures de travail accomplies ce jour-là, elles sont payées au tarif normal (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

CAS DU 1^{ER} MAI ?

En cas de travail le 1^{er} mai

Quand il travaille le 1^{er} mai, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (*C. trav., art. L. 3133-6*). Le 1^{er} mai, les heures de travail sont donc **payées double**.

Le non-respect par l'employeur de ces dispositions légales est sanctionné d'une **amende** de 4^e classe (750 €) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (*C. trav., art. R. 3135-3*).

L'employeur ne peut décider d'accorder un **repos compensateur** en lieu et place de la majoration prévue par la loi (*Cass. soc., 30 novembre 2004, n° 02-45.785*).

Un repos compensateur prévu par une convention collective viendra s'ajouter au doublement de la rémunération (*Cass. soc., 8 octobre*

1996, n^{os} 92-44.037 et 92-44.809).

À NOTER En principe, on ne peut cumuler majoration légale pour travail du 1^{er} mai et indemnité conventionnelle pour travail le dimanche (Cass. soc., 21 février 1980, n^o 78-41.299). Lorsque le 1^{er} mai tombe un dimanche, seule la majoration de 100% prévue par la loi s'applique.

Lorsque le 1^{er} mai est chômé

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire (C. trav., art. L. 3133-5, al. 1). Le **salaire** est donc **maintenu**.

S'agissant des salariés **rétribués à l'heure**, à la journée ou au **rendement**, la loi précise qu'ils ont droit à une **indemnité** égale au salaire perdu du fait de ce chômage (C. trav., art. L. 3133-5, al. 2). Cette indemnité 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 (C. trav., art. D. 3133-1).

À NOTER Si le 1^{er} mai tombe un jour habituellement non travaillé, il ne donne pas lieu à une indemnité particulière, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

3 Comment gérer les ponts ?

QU'EST-CE QU'UN PONT ?

Il s'agit du **chômage d'un jour ou de deux jours** ouvrables compris **entre un jour férié** et un **jour de repos** hebdomadaire ou un autre jour chômé de la semaine, ou d'un jour précédant les congés annuels (C. trav., art. L. 3121-50, 3^o). Le chômage accordé sur une journée ne répondant pas à cette définition ne pourra pas être qualifié de pont et donner lieu à récupération (Cass. soc., 28 janvier 1997, n^o 92-44.976).

DOIT-ON ACCORDER LES PONTS ?

L'employeur n'a **aucune obligation** d'accorder un pont, **sauf disposition conventionnelle** ou usage contraires.

Si l'entreprise décide d'accorder aux salariés un jour de pont, il s'agit en principe d'une modification de l'horaire de travail, soumise aux formalités suivantes : **consultation** du **CSE** (ou du CE le cas échéant), **affichage** préalable du nouvel horaire et **notification** à l'**inspecteur du travail** de l'horaire rectifié avant sa mise en application (Circ. DRT n^o 93-9 du 17 mars 1993).

LES HEURES CHÔMÉES DU FAIT D'UN PONT SONT-ELLES RÉCUPÉRABLES ?

Oui, les heures perdues du fait d'un pont peuvent être **récupérées** (C. trav., art. L. 3121-50, 3^o).

La Cour de cassation considère que la récupération **s'impose** à l'**ensemble** des **salariés**, y compris ceux **absents pour maladie** au moment du pont (Cass. soc., 25 mai 1994, n^o 91-40.927). Un employeur peut effectuer une **retenue sur salaire** lorsque le salarié refuse de récupérer ses heures de travail perdues (Cass. soc., 5 juillet 1982, n^o 80-40.029).

Depuis la loi Travail, les **modalités** de récupération peuvent être prévues par un **accord d'entreprise** ou d'établissement ou, **à défaut**, par une convention ou un **accord de branche** (C. trav., art. L. 3121-51). En l'**absence d'accord collectif**, les modalités de récupération sont déterminées par **décret** en Conseil d'État (C. trav., art. L. 3121-52). Plus précisément :

- les heures perdues du fait du pont ne sont récupérables que dans les **12 mois précédant ou suivant** le pont (C. trav., art. R. 3121-34) ;
- les heures de récupération **ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année**. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (C. trav., art. R. 3121-35) ;
- l'**inspecteur du travail** doit être préalablement **informé** (C. trav., art. R. 3121-33).

Les heures de récupération d'un pont sont **payées au tarif normal, sans majoration** (ArR. du 31 mai 1946).

4 Incidences de certains événements sur les jours fériés

JOUR FÉRIÉ TOMBANT PENDANT LES 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, un samedi par exemple (Cass. soc., 26 janvier 2011, n^o 09-68.309 ; Cass. soc., 24 septembre 2014, n^o 13-10.892). Donc, lorsque la période de congés englobe un jour férié chômé, le congé est prolongé d'une journée.

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 samedi ou 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 (Cass. soc., 27 octobre 2004, n^o 02-44.149).

Dans tous les cas, que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le jour férié qui tombe un **dimanche** n'a **aucune incidence** sur les congés (Rép. min. n^o 27492, JO AN du 2 mai 1983).

On notera que, sauf disposition conventionnelle contraire, le salarié en congé lors d'un **pont chômé et payé** ne bénéficie pas d'un jour complémentaire de congé ou d'une indemnité compensatrice de salaire (Cass. soc., 3 décembre 1980, n^o 79-41.051).

JOUR FÉRIÉ TOMBANT PENDANT 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.

AU COURS D'UNE GRÈVE

Lorsqu'une période de grève comprend un jour férié **chômé et payé** pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, le salarié gréviste **ne peut prétendre** au **paiement** de ce jour férié (Cass. soc., 24 juin 1998, n^o 96-44.234).

Le salarié qui s'est associé au mouvement de grève doit être légalement considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement. Il ne peut donc prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu important qu'elle

comprend un ou plusieurs jours fériés chômés et payés aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail (*Cass. soc.*, 19 décembre 2007, n° 06-44.286).

JOUR FÉRIÉ COÏNCIDANT AVEC UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

L'employeur n'a **aucune obligation légale** d'accorder en **compensation** au personnel un autre jour de repos. Par ailleurs, la clause d'une convention collective qui attribue un jour de congé supplémentaire aux « salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié » n'est pas à interpréter comme visant le jour de repos hebdomadaire. Ce dernier, s'il coïncide avec un jour férié, ne peut donc pas faire naître droit à un jour de congé supplémentaire (*Cass. soc.*, 6 octobre 2010, n° 09-16.435).

PEUT-ON POSITIONNER UNE RTT SUR UN JOUR FÉRIÉ ?

Non. Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent **pas** être **positionnés un jour férié chômé** (*Cass. soc.*, 11 juillet 2007, n° 06-40.567 : pour les jours fériés de droit commun ; *Cass. soc.*, 16 février 2012, n° 09-70.617 FS-PB : pour les jours fériés propres à l'Alsace-Moselle), notamment le 1^{er} mai, même si l'établissement dispose d'une dérogation l'autorisant à travailler le 1^{er} mai (*Cass. soc.*, 11 juillet 2007, n°s 06-41.575 à 06-41.583).

Si l'employeur ne respecte pas cette règle, le salarié a droit à la **récupération** du jour chômé ou à une **indemnisation** (*Cass. soc.*, 26 octobre 2010, n° 09-42.493).

À NOTER Quelle est l'incidence des jours fériés supplémentaires d'Alsace-Moselle sur le nombre de jours non travaillés pour les salariés en forfait-jours ? Pour la Cour de cassation, il faut vérifier que le salarié n'a pas dépassé le plafond de jours de travail prévu dans sa convention de forfait, tout en bénéficiant de tous ses repos hebdomadaires, congés payés et de 13 jours fériés et chômés dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 3 juin 2015, n° 13-25.542).

PEUT-ON POSITIONNER LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ SUR UN JOUR FÉRIÉ ?

Depuis la loi Travail, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par **accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Cet accord peut prévoir le travail d'un **jour férié** précédemment chômé autre que le 1^{er} mai (*C. trav.*, art. L. 3133-11).

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont **définies par l'employeur**, après consultation du CSE (ou du CE ou, à défaut des DP, le cas échéant) (*C. trav.*, art. L. 3133-12). Même si la loi ne le précise pas, rien n'interdit dans ce cas à l'employeur de fixer la journée de solidarité un jour férié précédemment chômé (sauf le 1^{er} mai).

À NOTER Dans la Moselle, le Haut-Rhin et le Bas-Rhin, l'accord collectif ou l'employeur par décision unilatérale ne peuvent désigner ni le premier ou le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans la commune, le Vendredi saint comme la date de la journée de solidarité (*C. trav.*, art. L. 3134-16).

PEUT-ON RECOURIR AU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE UN JOUR FÉRIÉ ?

L'employeur ne peut **pas** mettre en œuvre l'activité partielle pendant les **jours fériés chômés** dans l'établissement. En effet, le chômage des jours fériés chômés ne peut en principe entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. En revanche, il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle pendant les **jours fériés non chômés**. Ils sont alors **indemnisés** par l'employeur aux taux de remplacement prévus par l'article R. 5122-18 du Code du travail pour les heures chômées ouvrant droit à indemnisation. Le **régime social et fiscal** applicable est le même que pour les heures d'activité partielle hors jours fériés (*Circ. DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013*).

LORSQUE DEUX JOURS FÉRIÉS COÏNCIDENT

Lorsque deux jours fériés tombent à la même date, le salarié perd-il le bénéfice d'un jour de repos ? En l'absence de disposition légale sur ce point, la Cour de cassation tranche en fonction des dispositions de la **convention collective applicable**. Les mêmes solutions s'appliqueront quand un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés chômés aura été conclu.

La convention garantit un nombre déterminé de jours chômés

Le salarié peut prétendre à une **compensation** (soit l'attribution d'un jour de repos supplémentaire, soit une indemnité) si la convention ou l'accord applicable **garantit un nombre déterminé de jours fériés chômés** correspondant aux jours de fêtes légales ou prévoit une indemnisation de tous les jours fériés tombant un jour non travaillé.

- C'est notamment le cas de la CCN de la fabrication du **verre à la main** (*art. 31*), qui prévoit que « le jour férié travaillé non récupéré tombant un dimanche est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche) ». Pour la Cour de cassation, ce texte reconnaît bien aux salariés un droit au paiement de 11 jours fériés par an, quelles que soient les circonstances (*Cass. soc.*, 30 novembre 2010, n° 09-42.990).

- Il en est de même de la CCN des **activités du déchet**. L'article 2-20 prévoit : « Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de jours de congés payés correspondant aux fêtes légales en vigueur à la date de signature du présent accord : le 1^{er} Janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, le 14 Juillet, le 1^{er} Mai (sans condition d'ancienneté), l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël. Le personnel ayant travaillé tout ou partie de l'un de ces jours bénéficiera soit d'un repos payé, soit d'une indemnité correspondant au salaire équivalent ». La Cour de cassation a interprété cet article comme octroyant aux salariés, en toutes circonstances, un droit à 11 jours de congés payés supplémentaires correspondant aux fêtes légales, peu important donc que deux d'entre elles tombent le même jour (*Cass. soc.*, 30 novembre 2010, n° 09-69.329).

La convention renvoie aux jours fériés légaux

Si la convention collective se borne à opérer un **renvoi à la liste des jours fériés légaux**, sans garantir que les salariés bénéficient chaque année de 11 jours fériés chômés, **aucune compensation** (en repos ou en salaire) ne pourra être exigée par les salariés. Il en a été ainsi jugé s'agissant de la convention collective nationale des ouvriers des **travaux publics** du 15 décembre 1992 (*Cass. soc.*, 22 octobre 2014, n° 12-19.587 FP-PBR), mais aussi de la CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'**équipements thermiques** et de génie climatique (*Cass. soc.*, 28 septembre 2010, n° 09-42.281), de la CCN de l'**industrie textile** du 1^{er} février 1951 (*Cass. soc.*, 4 décembre 2013, n° 12-20.399) et de la CCN des établissements et services pour **personnes inadaptées** et handicapées du 15 mars 1966 (*Cass. soc.*, 20 novembre 2013, n° 12-21.684).

JOURS FÉRIÉS ET « DIMANCHES DU MAIRE » : LE CAS DES COMMERCES DE DÉTAIL ALIMENTAIRE DE PLUS DE 400 M²
Selon l'article L. 3132-26 du Code du travail, les établissements de commerce de détail dans lesquels le repos hebdomadaire a lieu

normalement le dimanche, peuvent ouvrir, par dérogation au principe du repos dominical, jusqu'à **12 dimanches par an**, aux dates fixées par le maire de la commune. Cependant, dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m² (c'est-à-dire les supermarchés et hypermarchés), les **jours fériés légaux** (autres que le 1^{er} mai), lorsqu'ils sont travaillés, sont **déduits** du nombre de **dimanches du maire**, dans la limite de **trois par an**.

QUELS SONT LES JOURS FÉRIÉS EN 2019 ?

Les 11 jours fériés légaux (*C. trav., art. L. 3133-1*) tombent, en 2019 :

- mardi 1^{er} janvier (Nouvel an) ;
- lundi 22 avril (Pâques) ;
- mercredi 1^{er} mai (Fête du travail) ;
- mercredi 8 mai (Victoire de 1945) ;
- jeudi 30 mai (Ascension) ;
- lundi 10 juin (Pentecôte) ;
- dimanche 14 juillet (Fête nationale) ;
- jeudi 15 août (Assomption) ;
- vendredi 1^{er} novembre (Toussaint) ;
- lundi 11 novembre (Morts pour la France) ;
- mercredi 25 décembre (Noël).

À ces jours s'ajoutent, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le vendredi 19 avril (Vendredi saint) dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, et le jeudi 26 décembre. Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage, ainsi que d'autres jours de fêtes locales, sont également fériés et chômés. De plus, les conventions collectives et les usages peuvent prévoir des jours fériés supplémentaires, comme la Saint-Éloi (1^{er} décembre) dans la métallurgie, ou la Sainte-Catherine (25 novembre) dans la couture parisienne.