

Jours fériés

Mise à jour : août 2014



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



L'article [L3133-1 du Code du travail](#) fixe une liste de onze jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, 25 décembre. Ils ne sont pas nécessairement chômés et ne donnent pas nécessairement lieu à une majoration de salaire s'ils sont travaillés.

Régime spécifique du 1er mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié pour lequel le chômage est en principe obligatoire, sauf dans les établissements qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (ex : hôtels, entreprises de gardiennage...).

Lorsque le 1^{er} mai est chômé : il est également payé au même tarif qu'un jour de travail, et sans autre condition.

Lorsque le 1^{er} mai est travaillé : il est payé avec une majoration de salaire de 100 %.

Les autres jours fériés

Pour les salariés mineurs :

Le chômage des jours fériés autres que le 1^{er} mai est une obligation légale.

Par exception, sous certaines conditions, le travail du salarié mineur un jour férié est possible dans les secteurs d'activité dont la liste est établie par décret (boulangerie, boucherie, fleuristerie...).

Pour les salariés majeurs :

Le chômage des jours fériés autres que le 1^{er} mai **dépend de la convention collective** (ex : dans la coiffure, le 25 décembre et le 1^{er} janvier doivent être obligatoirement chômés).

Lorsqu'il est possible de travailler un jour férié, et que l'employeur en fait la demande, le refus du salarié constitue une faute susceptible d'être sanctionnée.

Lorsque le jour férié est travaillé :

il est **payé normalement, sauf stipulation plus favorable de la convention collective** (ex : la convention collective de la boulangerie pâtisserie artisanale prévoit une majoration de 100%).

Lorsque le jour férié est chômé :

Les salariés mensualisés ne subissent aucune réduction de leur rémunération s'ils ont **au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise**.

L'ancienneté est calculée en fonction du temps qui s'est écoulé depuis l'embauche du salarié. Les diverses absences (maladie, absences injustifiées...) sont donc sans incidence.

NB : lorsque l'horaire habituel de l'entreprise, ou la durée de travail prévue dans le contrat, dépasse 35 heures, le maintien de la rémunération due au titre des jours fériés chômés entraîne le paiement d'heures supplémentaires.

Situation particulière tenant compte de la nature du contrat de travail

Pour les **salariés à temps partiel** dont l'horaire est réparti sur certains jours de la semaine, seul le jour férié chômé qui coïncide avec un jour habituellement travaillé doit être rémunéré.

Pour les **salariés en contrat à durée déterminée**, l'employeur les fait bénéficier du paiement des jours fériés chômés, dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient. Lorsque le bénéficiaire de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté que l'intéressé ne remplit pas, il ne peut pas prétendre au paiement des jours considérés (circ. DRT 90-18 du 30 octobre 1990).

La situation de l'apprenti est identique à celle des autres salariés. Ainsi, à l'exception des secteurs d'activité dont la liste est établie par décret, il est interdit de faire travailler un apprenti mineur un jour férié.

En cas de chômage des jours fériés

Les jours fériés chômés :

- ne peuvent pas donner lieu à récupération ;
NB : le régime applicable aux jours fériés diffère donc sur ce plan de celui applicable aux ponts octroyés par l'employeur. En effet ces derniers peuvent faire l'objet d'une récupération.
- ne peuvent pas donner lieu à la prise d'un jour de repos acquis au titre de la RTT ;
- ne peuvent pas être décomptés comme des jours de congés payés si ce décompte est effectué en jours ouvrables.

Ex : un jour férié chômé inclus dans une période de congé prolonge donc d'autant la durée du congé.

Sauf stipulations conventionnelles plus favorables le jour férié chômé n'est pas rémunéré lorsqu'il correspond à :

- un jour de repos habituel du salarié
- un jour de repos hebdomadaire du salarié
- un jour de fermeture habituel de l'entreprise