

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

14 juillet : un jour férié...ordinaire !

Cette année, le 14 juillet jour de la fête nationale se situait un jour de semaine. L'occasion de revoir le statut des jours fériés réputés ...ordinaires par le Code du ...

Cette année, le 14 juillet jour de la fête nationale se situait un jour de semaine. L'occasion de revoir le statut des jours fériés réputés ...ordinaires par le Code du travail.

Les jours fériés prévus par le Code du travail

Le Code du travail reconnaît 11 jours fériés.

Article L3133-1

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1er Janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1er Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Jours fériés ordinaires et 1^{er} mai

Parmi ces 11 jours fériés, 10 sont considérés comme ordinaires, exclusion faite du 1^{er} mai qui constitue un jour férié au statut particulier.

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés (ou non travaillés si vous préférez).

Ce sont les conventions collectives, accords collectifs ou usages d'entreprise qui permettent aux salariés de ne pas travailler pendant ces 10 jours fériés, ce qui est assez souvent le cas.

Mais cela n'est en aucun cas légalement obligatoire.

Le 1^{er} mai est donc le seul jour férié prévu chômé.

Article L3133-4

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Rémunération des jours fériés ordinaires

Le fait de ne pas travailler pendant un jour férié ne doit entraîner aucune diminution de salaire, bien entendu sous réserve des conditions suivantes :

- Le jour férié ordinaire est prévu non travaillé par la convention collective ou des accords collectifs ou usages ;
- Le salarié doit être présent la veille et le lendemain du jour férié ;
- Il doit justifier d'une ancienneté suffisante, à savoir 3 mois et 200 h de travail accomplis.

Article L3133-3

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Rémunération du 1^{er} mai

Compte tenu de son statut particulier, le chômage du 1^{er} mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire et aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Jour férié travaillé

Hormis le 1er mai pour lequel une majoration légale est prévue si le salarié ne le chôme pas (majoration de 100% du salaire), le travail durant les jours fériés ordinaires (comme le 14 juillet) n'entraîne aucune majoration de salaire ou compensation sous forme de repos.

Certaines conventions collectives prévoient cependant soit une majoration au titre du travail pendant un jour férié ordinaire, soit une compensation sous forme de repos et parfois les deux (repos et majoration de salaire).

Article L3133-6

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.