

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les jours fériés et les heures supplémentaires

L'articulation des jours fériés et des heures supplémentaires n'est pas aisée. Dans ce domaine, plusieurs interprétations ont été proposées depuis quelques années. Nous proposons dans cet article un point sur ...

Sommaire

- La jurisprudence du 1er décembre 2004
- Bulletin officiel des impôts du 30/05/2008
- La jurisprudence du 4 avril 2012

L'articulation des jours fériés et des heures supplémentaires n'est pas aisée. Dans ce domaine, plusieurs interprétations ont été proposées depuis quelques années.

Nous proposons dans cet article un point sur la situation actuelle en tenant compte du récent arrêt de la Cour de cassation.

La jurisprudence du 1er décembre 2004

La cour de cassation a décidé dans son arrêt du 1er décembre 2004, que les heures supplémentaires ne devaient pas être prises en compte dans le décompte des heures permettant de déterminer si le salarié réalisait des heures supplémentaires.

Extrait de l'arrêt

Et attendu qu'ayant exactement retenu que les

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL
7 h	7 h	7 h	7 h	7 h	35 h

Un jour férié (chômé dans l'entreprise) tombe le mercredi

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9 h	8 h	Jour férié	8 h	8 h

Si l'entreprise applique la jurisprudence, elle procédera au décompte suivant :

jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a pu, sans encourir les griefs du moyen, en l'absence d'un usage contraire en vigueur dans l'entreprise, décider que les jours fériés chômés et de congés payés ne pouvaient être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires ;

Arrêt 02-21304 du 1/12/2004

Concrètement, si l'entreprise applique l'arrêt de la Cour de cassation, nous avons la situation suivante :

Un salarié travaille habituellement 35h par semaine selon la répartition suivante :

et le salarié a effectué les horaires suivants (on supposera que le jour férié est chômé ET payé)

- Heures réalisées sans tenir compte du jour férié : 33 heures. Pas d'heures effectuées au-delà de la durée

légale du travail, donc pas d'heures supplémentaires ;

- Décompte des heures à payer : 33 h plus 7 h au titre du jour férié ;
- Le salarié est habituellement rémunéré 35h par semaine, 5 h doivent donc être payées, mais au taux normal et en « heures diverses ».

Bulletin officiel des impôts du 30/05/2008

Selon le bulletin officiel des impôts, les heures de jours fériés chômés et payés, doivent être traitées comme du temps de travail effectif permettant l'acquisition d'heures supplémentaires.

Le bulletin officiel des impôts du 30/05/2008 indique que :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9 h	8 h	Jour férié	8 h	8 h

Le décompte sera alors le suivant :

- Heures réalisées en tenant compte du jour férié : 40 heures. 5 heures ont été effectuées au-delà de la durée légale, ce sont des heures supplémentaires qui doivent être payées majorées à 25% (ou au minimum à 10% selon article L3121-22 du Code du travail.

La jurisprudence du 4 avril 2012

Dans un arrêt très récent (que vous pourrez retrouver prochainement en détails dans la partie jurisprudences commentées de notre site), la Cour de cassation considère que les heures des jours fériés chômés ne doivent pas être prises en compte dans le décompte permettant le déclenchement des heures

Extrait du bulletin officiel des impôts

« Pour le décompte des heures supplémentaires, doivent être comptabilisées les périodes d'absence du salarié qui sont assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif. Il en est ainsi des jours fériés chômés. »

Bulletin officiel des impôts 5F-13-08 n° 58 du 30/05/2008

Concrètement, si l'entreprise applique le bulletin officiel des impôts, et en reprenant l'exemple précédent, nous aurons :

supplémentaires.

Cette décision est donc une confirmation de l'arrêt de décembre 2004.

Extrait de l'arrêt

Qu'en statuant ainsi, alors que les jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif

Arrêt 10-10701 de la Cour de cassation du 4/04/2012