

Dernière mise à jour le 07 janvier 2019

Comment gérer en paie un jour férié situé pendant la suspension du contrat de travail (1 sur 3) ?

Voilà une situation que vous risquez de rencontrer un jour ou l'autre. Pour répondre à cette problématique, notre site vous propose 3 fiches pratiques à ce sujet...

Sommaire

- Rappel sur le droit au paiement du jour férié chômé
- Le principe général
- Situation 1
- Le principe général à retenir
- Traitement en paye
- Cas concret numéro 1 : le jour férié est habituellement travaillé dans l'entreprise
- Cas concret numéro 2 : le jour férié est habituellement chômé dans l'entreprise

Rappel sur le droit au paiement du jour férié chômé

Depuis la loi travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire :

- Pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

La loi travail a étendu ce droit aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Restent toujours « hors champ » :

- Les personnes travaillant à domicile ;
- Les salariés intermittents ;
- Et les salariés temporaires.

Article L3133-3

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

Le principe général

La gestion du jour férié sera différente selon la « nature » du cas de suspension du contrat de travail.

Concrètement, 3 situations différentes sont envisageables...

Situation 1

Sont visés les suspensions du contrat de travail en raison :

- D'une absence pour convenance personnelle ;
- D'une absence au titre de la grève ;
- Pour un arrêt maladie ordinaire ;
- Consécutif à un accident de travail ou de trajet ;
- Au titre d'une maladie professionnelle ;
- Au titre d'un congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant.

Le principe général à retenir

1. Lorsque le jour férié tombe pendant une période de suspension du contrat de travail, le salarié ne peut pas prétendre à la rémunération de ce jour au titre de l'obligation de maintien du salaire les jours fériés ;
2. Celle-ci ne joue, en effet, que pour les cas où le salarié aurait effectivement travaillé cette journée si elle n'avait pas été fériée.

Précision importante :

Le « non-paiement » du jour férié inclus dans une période d'absence s'applique aux jours fériés ordinaires comme au 1^{er} mai

Cour de cassation du 14/04/1999, pourvoi n° 97-42064

Cour de cassation du 5/02/2002, pourvoi n° 99-43.898 (précision concernant le 1^{er} mai).

Traitement en paye

Qu'il soit habituellement travaillé ou chôme, le jour férié compris durant la période de suspension du contrat de travail :

1. Est compris dans le décompte de l'absence (en jours ouvrés, ouvrables ou calendaires ainsi que selon un décompte en heures) ;
2. Ne donne lieu à aucune rémunération, au titre de l'obligation de paiement né d'une ancienneté suffisante (3 mois) ;
3. Mais donne lieu au maintien de l'employeur selon les règles de maintien applicables en matière d'arrêt maladie, AT, maladie professionnelle, congé maternité ou congé adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant (éventuellement selon usages ou dispositions conventionnelles).

Cas concret numéro 1 : le jour férié est habituellement travaillé dans l'entreprise

Le salarié est absent du 13 août au 17 août 2018, sa rémunération brute est supposée fixée à 2.000 €/mois.

Calendrier du mois :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

1. Le décompte des absences se fait en jours ouvrés réels dans l'entreprise, soit 23 jours ouvrés pour le mois d'août 2018 ;
2. Le 15 août est un jour férié habituellement travaillé dans l'établissement ;
3. Le montant de la retenue pour absence sera alors chiffré comme suit : $2.000 \text{ €} * (5 \text{ jours} / 23 \text{ jours}) = 434,78 \text{ €}$.

Cas concret numéro 2 : le jour férié est habituellement chômé dans l'entreprise

Aucune différence n'est alors constatée, l'absence étant toujours chiffrée pour un montant de 434,78 €, soit $2.000 \text{ €} * (5 \text{ jours} / 23 \text{ jours})$.