

Dernière mise à jour le 21 janvier 2019

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

Troisième et dernière fiche pratique consacrée à la gestion d'un jour férié inclus dans une période de suspension du contrat de travail : le cas de l'activité partielle.

## Sommaire

- Rappel sur le droit au paiement du jour férié chômé
- Cas concret numéro 1 : le jour férié est habituellement travaillé (non chômé) 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.

## Cas concret numéro 1 : le jour férié est habituellement travaillé (non chômé) dans l'entreprise

Ce jour est à la fois :

1. Indemnisé par l'employeur (selon les conditions applicables aux indemnités horaires versées dans le cadre d'une activité partielle) ;
2. Et ouvre droit au versement des allocations aux employeurs par l'État.

#### Extrait du document technique du ministère du Travail

Les jours fériés non chômés : Les jours fériés non chômés tels que définis à l'article L.3133-1 sont 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 une indemnisation.

Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant les jours fériés non chômés est le même que pour les heures d'activité partielle effectuées hors des jours fériés non chômés.

Arrêt Cour de Cassation N° 89-44002 du 17 février 1993 et arrêt N°84-43867 du 4 juin 1987

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

L'activité partielle est réputée ne pas avoir été mise en oeuvre sur ce jour férié.

En conséquence, selon l'administration :

1. L'employeur doit maintenir la rémunération, en applicable de l'obligation de maintien due aux salariés justifiant d'une ancienneté suffisante de 3 mois ;
2. Et l'employeur n'est en aucun cas en droit d'ouvrir droit au versement des allocations par l'État.

Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de l'activité partielle

#### Extrait du document technique du ministère du Travail

Les jours fériés chômés : L'article L.3133-3 du code du travail énonce que 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.

Un employeur ne peut donc pas mettre en oeuvre de l'activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'établissement.

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