



HEBDO

14 JUILLET ET 15 AOUT : COMMENT GERER CES JOURS FERIES AU MILIEU DE LA PERIODE DE CONGES PAYES

Le 14 juillet et le 15 août sont des jours fériés ordinaires. Sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables, ces jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés. Le décompte des jours de congés payés est différent si ces jours fériés sont travaillés dans votre entreprise ou s'ils sont chômés.

Le Code du travail désigne 11 jours fériés légaux (art. [L. 3133-1](#)).

Le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé (sauf entreprises particulières). Il est donc possible de travailler pour la fête nationale et l'Assomption.

La rémunération du 14 juillet et du 15 août lorsqu'ils sont chômés dans l'entreprise

Beaucoup d'entreprises ne travaillent pas le 14 juillet et le 15 août. Un accord d'entreprise ou, à défaut, la [convention collective](#), un usage d'entreprise peuvent prévoir que ces jours sont des jours fériés non travaillés. Le repos sera donc obligatoire.

Si votre entreprise est fermée ces 2 jours, vous ne pourrez pas demander à vos salariés de récupérer les heures perdues du fait que ces 2 jours fériés sont non travaillés (Code du travail, art. [L. 3133-2](#)).

Pour bénéficier du maintien de salaire, les salariés doivent, sauf usage ou dispositions conventionnelles plus favorables, avoir au moins 3 mois d'ancienneté. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Pour les saisonniers, dès lors qu'ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois du fait de contrats successifs ou non, le chômage des jours fériés n'entraîne également aucune perte de salaire.

Le maintien de salaire s'applique à tous ses éléments (salaire de base, compléments et accessoires habituels).

Notez-le :

Si l'horaire hebdomadaire de travail habituel est supérieur à la durée légale, les heures qui auraient été normalement travaillées ces jours fériés doivent être prises en compte pour le calcul de la rémunération mensuelle du salarié. Ce qui inclut donc le paiement et la majoration des [heures supplémentaires](#). Mais ces heures n'étant pas du temps de travail effectif, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

La rémunération des 14 juillet et 15 août lorsqu'ils sont des jours travaillés dans l'entreprise

Si les salariés travaillent ces jours-là, sauf dispositions conventionnelles ou clauses du contrat de travail plus favorables, ils perçoivent leur salaire sans majoration pour avoir travaillé un jour férié.

Notez-le :

Si un salarié refuse de venir travailler un jour férié qui n'est pas chômé, vous êtes en droit de pratiquer, s'il ne justifie pas son absence, une retenue sur son salaire des heures non effectuées.

Si le lundi et le vendredi sont des jours de repos hebdomadaires

Le lundi (pour le 14 juillet) ou le vendredi (pour le 15 août) peut être un jour de repos hebdomadaire pour certains salariés. Sachez qu'aucune disposition légale ne vous oblige à donner un jour de congé supplémentaire aux salariés lorsqu'un jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire.

Attention :

Un accord d'entreprise ou votre convention collective peut toutefois prévoir l'attribution d'un jour de congé supplémentaire. Par sécurité, reportez-vous à ces dispositions afin de vérifier si elles prévoient un régime plus favorable.

Si 14 juillet et le 15 août tombent pendant les congés payés des salariés

Les jours fériés qui sont chômés et payés ne sont pas des jours ouvrables.

Si le 14 juillet et le 15 août tombent pendant les congés payés, ils ne comptent pas pour un jour de congé payé, s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise. Ainsi le jour férié qui tombe pendant les congés payés ne peut pas être décompté comme un jour de congés payés.

Et si le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise, par exemple, le vendredi, ce jour n'est pas considéré comme un jour ouvrable et ne sera pas décompté comme jour de congés payés s'il tombe pendant la période de congés du salarié.

Mais si le 14 juillet et le 15 août sont travaillés, il faut les décompter comme des jours de congés payés.

Il en est de même si vous comptez les jours de congés payés en jours ouvrés et que ce calcul s'effectue comme le calcul légal. 30 jours de congés ouvrables correspondent à 25 jours ouvrés.

Mais lorsque le calcul de congés payés en jours ouvrés est plus favorable que le légal, par exemple 28 jours ouvrés au lieu de 25 et que le jour férié tombe un jour non ouvré dans l'entreprise, par exemple le vendredi 14 juillet, le congé n'est pas prolongé d'un jour.

Pour aller plus loin sur vos connaissances relatives aux congés payés, les Editions Tissot vous proposent leur documentation « [Gérer le personnel ACTIV](#) ».