



HEBDO

COMMENT REMUNERER LES JOURS FERIES TRAVAILLES

Chaque semaine, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Sarrut, répond à une question pratique que se posent les services RH.

Quels sont les jours fériés prévus par le code du travail ?

L'[article L.3133-1 du code du travail](#) fixe la liste limitative des 11 jours fériés légaux pour un motif religieux ou civil :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

► *A noter : le lundi de Pentecôte figure toujours dans la liste car la journée de solidarité peut être effectuée un autre jour normalement chômé, autre que le 1er mai ([article L.3133-11 du code du travail](#)).*

D'autres jours fériés existent dans certains territoires. Tel est le cas dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Ainsi, l'[article L.3134-13 du code du travail](#) ajoute aux 11 jours fériés précités :

- le Vendredi Saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte ;
- le second jour de Noël (le 26 décembre).

Tel est également le cas dans en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin dans lesquels sont célébrées les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage. L'[article L.3422-2 du code du travail](#) indique ainsi que sont des jours fériés :

- le 27 avril à Mayotte ;
- le 22 mai en Martinique ;
- le 27 mai en Guadeloupe et à Saint-Martin ;
- le 10 juin en Guyane ;
- le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- le 20 décembre à La Réunion.

Enfin, certains jours fériés existent en lien avec des professions particulières. Tel est le cas par exemple de la Sainte-Barbe célébrée le 4 décembre dans les exploitations minières ([loi n° 51-350 du 20 mars 1951](#)).

Les jour fériés sont-ils chômés ?

Aucune obligation légale n'impose le repos des jours fériés (sauf le 1er mai, cf. ci-dessous). Une [circulaire du 27 juin 1978](#) (n° 32) confirme cet état du droit. La jurisprudence l'a également rappelé à plusieurs reprises. Par exemple, dans un [arrêt du 23 février 1994](#), la Cour de cassation rappelle "l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendu obligatoire par la loi du 19 janvier 1978 se borne à prévoir le paiement des jours fériés chômés et non à imposer le chômage des jours fériés autres que le 1er mai".

Par exception, ces jours fériés sont chômés pour les jeunes travailleurs ([article L.3164-6 du code du travail](#)), sous réserve toutefois de dérogations et en Alsace-Moselle ([article L.3134-13 du code du travail](#)).

Les jours fériés (hors 1er mai) peuvent donc être travaillés sauf dérogation prévue par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention collective ou accord de branche ([article L.3133-3-1 du code du travail](#)).

► *A noter : la réglementation relative aux jours fériés ne s'applique pas aux cadres dirigeants. Un [arrêt du 27 juin 2012](#) indique ainsi que "les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux repos et jours fériés, sauf stipulations contractuelles ou conventionnelles plus favorables".*

Le salarié qui travaille un jour férié peut-il prétendre à une majoration salariale ?

Sauf 1er mai (cf. ci-dessous), le travail réalisé durant des jours fériés ne donne pas lieu à majoration salariale, sauf dispositions plus favorables d'une convention collectif, d'un accord collectif, du contrat de travail,... La Cour de cassation rappelle cette règle dans un [arrêt du 4 décembre 1996](#). "... Les jours fériés ne sont pas, à l'exception du 1er mai, nécessairement chômés ; que le salarié, qui travaille un jour férié, n'a droit, à défaut de dispositions particulières résultant de la convention collective ou de son contrat, qu'à son salaire". La convention collective peut prévoir un régime plus favorable que le régime légal. Par exemple, l'avenant "ouvriers et employés" de la CCN "Commerce à distance" prévoit, à son article 13, une majoration salariale équivalente à 100 %.

Le salarié peut-il refuser de venir travailler un jour férié ?

Le salarié qui refuse de venir travailler un jour férié s'expose à une retenue sur salaire. Dans un [arrêt du 3 juin 1997](#), la Cour de cassation constatant "qu'il n'existait pas dans l'entreprise d'usage selon lequel le 8 mai serait chômé", estime que "le conseil de prud'hommes en a exactement déduit que l'employeur était en droit de faire travailler son personnel le 8 mai 1993 et pratiquer une retenue sur la rémunération des salariés absents".

Qu'en est-il du 1er mai ?

Le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé ([article L.3133-4 du code du travail](#)). Le chômage du 1er mai ne peut pas être une cause de réduction de salaire ([article L.3133-5 du code du travail](#)).

"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", précise l'[article L.3133-6 du code du travail](#).

A noter que ces dispositions sont d'ordre public. Ni l'employeur, ni une disposition conventionnelle ne peuvent décider d'une compensation différente. La Cour de cassation, dans un [arrêt du 2 mai 2006](#), rappelle cette règle : "l'indemnité spéciale du 1er mai ne peut être remplacée par un repos compensateur".

Si l'accord collectif prévoit un repos compensateur, il doit alors obligatoirement s'ajouter à la compensation salariale et non la remplacer. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 30 novembre 2004](#).