

## **CORONAVIRUS**

### **ACTIVITE PARTIELLE :**

# **Comment sont indemnisés les jours fériés ?**

#### ➤ **Rappel des principes applicables concernant les jours fériés**

L'article L 3133-1 du code du travail liste les 11 jours fériés suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, l'ascension, le lundi de Pentecôte, 14 juillet, assomption, toussaint, 11 novembre, le jour de Noël.

Le 1er mai est le seul jour obligatoirement chômé. Pour les autres jours, la loi n'impose pas de repos, sauf pour certains travailleurs. Un accord collectif ou, à défaut la convention collective peut définir une liste des jours fériés chômés dans l'entreprise. A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

- **Le 1er mai**

Si le 1er mai est chômé dans l'entreprise, il est payé comme un jour « normal » de travail (article L. 3133-5 du code du travail).

En revanche, si les salariés travaillent le 1er mai, ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (article L 3133-6 du code du travail).

**RAPPEL :** Les conventions collectives ne peuvent pas prévoir une autre compensation, sauf si elle s'ajoute au doublement du salaire.

- **Les autres jours fériés**

Si les jours fériés tombent un jour habituellement non travaillé (un dimanche, par exemple), cela n'a aucune incidence sur le salaire.

**RAPPEL :** Certaines conventions collectives prévoient que lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos, les salariés bénéficient d'un jour de repos supplémentaire.

Le Code du travail prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaires. Cette règle s'applique aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (article L 3133-3 du code du travail).

Les salariés saisonniers bénéficient également de ce maintien si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

**ATTENTION :** Cette disposition ne s'applique pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

➤ **Jour férié tombant pendant la période d'activité partielle**

- **Cas particulier de la journée de solidarité**

Cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

**Il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité.**

- **Les autres jours fériés**

Les conditions de l'indemnisation du jour férié pendant l'activité partielle vont dépendre si ce jour est travaillé ou chômé en temps normal dans l'entreprise.

**Les jours fériés non chômés** : Les jours fériés non chômés tels que définis à l'article L 3133-1 du code du travail sont **indemnisés par l'employeur au titre de l'activité** au taux minimum de 70 % de la rémunération antérieure brute en respectant un minimum de 8,03 euros par heure. 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.

**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 œuvre 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.