

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS EXCEPTIONNELS

QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL ?

Comment est payé un jour férié ? Pouvez-vous refuser de travailler ce jour-là ? Quand le salarié peut-il faire le pont ? La journée de solidarité peut-elle coïncider avec un jour férié ? Que faire si l'employeur ne donne pas suite pas à une demande de congés ? Le salarié a-t-il le droit de prendre ses congés en l'absence de réponse de sa direction ?





Par Ronan Darchen



À

l'approche des ponts printaniers, bon nombre de salariés vont s'interroger sur le fait de savoir s'ils doivent travailler les jours fériés à la demande de leur employeur. Pour y répondre, il est important d'avoir à l'esprit que « jour férié » ne veut pas obligatoirement dire jour chômé et encore moins jour payé double ! C'est l'occasion de faire le point avant un pont de mai.

Les jours fériés : de quoi parle-t-on ?

Le Code du travail prévoit une liste de 11 jours de fêtes légales dits « jours fériés » parmi lesquels seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé. Ils sont répertoriés à l'article L 3133-1 du Code du travail. Pour les autres jours fériés, tout dépend des accords collectifs et des usages applicables, mais aussi des particularités régionales. Par exemple, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le droit local prévoit deux jours fériés supplémentaires : le 26 décembre ainsi que le Vendredi saint. Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont également 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

Si le congé pour motif familial est prévu par la loi ou la convention collective, l'employeur ne peut pas refuser au salarié d'en bénéficier, son accord est automatique »

Guyane, le 9 octobre à Saint-Barthélemy et le 20 décembre à La Réunion. Des conventions collectives, des accords de branche, d'entreprise en lien avec certaines professions peuvent également prévoir d'autres jours fériés.

Il ne faut pas confondre non plus « jour férié » et « jour chômé ». Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les jours fériés, en principe, sont des jours ouvrés pendant lesquels les salariés peuvent être amenés à travailler normalement. Il est ainsi important de vérifier sa convention qui peut définir si les jours fériés ne seront pas travaillés ! À défaut, c'est l'employeur lui-même qui fixe les jours fériés et chômés. Il est donc particulièrement utile de se renseigner sur son secteur d'activité professionnel, sur ses dispositions conventionnelles afin d'éviter les mauvaises surprises. Plus rarement, une mention est portée sur votre contrat de travail. Il ne se passe pas une année sans qu'un salarié interroge son délégué sur le sujet.

Le 1^{er} mai, un jour férié par comme les autres

La fête du Travail jouit d'un statut particulier puisqu'il est inscrit expressément dans le Code du travail que le 1^{er} mai est « férié et chômé », c'est-à-dire que les salariés ne sont pas présumés travailler ce jour-là. Un employeur ne peut d'ailleurs pas leur imposer de venir travailler le 1^{er} mai. Il peut, en revanche, leur proposer de travailler... Proposition que le salarié est libre d'accepter ou de refuser. Pour cette journée chômée, les salariés doivent percevoir le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient été en activité, primes comprises. À savoir, cependant, qu'aucune rémunération sup-

plémentaire n'est légalement due si le 1^{er} mai tombe sur un jour normalement non travaillé : dimanche ou repos hebdomadaire (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Une exception est prévue pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail. Il s'agit, par exemple, des établissements de santé et de soins, de pompes funèbres, des entreprises de spectacles, des hôtels et cafés-restaurants, des transports, fleuristes, etc. Au sein de ces secteurs professionnels, les salariés peuvent en effet être amenés à travailler le 1^{er} mai. Dans ce cas, le salarié reçoit, outre la rémunération correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de son salaire qui s'en trouvera donc doublé (c. trav. art. L. 3133-6). De plus, si une convention collective accorde l'octroi d'un repos compensateur pour le salarié occupé ce jour-là, cet avantage s'ajoute à l'indemnité prévue par la loi.

Refuser de venir travailler un jour férié

Si, du fait de dispositions conventionnelles ou d'usage, les jours fériés sont chômés, alors un salarié sera en droit de refuser de venir travailler un jour férié si son employeur le lui demande. A contrario, le salarié devra se conformer à ce qui est prévu dans son secteur d'activité et respecter les consignes de ►►

BON À SAVOIR

Les jours fériés légaux

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai
- Le 8 mai
- Le jeudi de l'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 14 juillet
- Le 15 août
- Le 1^{er} novembre
- Le 11 novembre
- Le 25 décembre





► son employeur. Pensez aux secteurs d'activité du commerce et du transport ! Si le salarié refuse de venir travailler un jour férié, il sera considéré en absence injustifiée et pourra s'exposer à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. L'employeur pourra également faire une retenue sur salaire correspondant au temps de travail du jour férié durant lequel l'employé n'est pas venu. Seuls les jeunes travailleurs, notamment ceux âgés de moins de 18 ans, peuvent refuser de travailler un jour férié. En effet, selon l'article L 3164-6 du Code du travail : « *Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi.* »

La rémunération des jours fériés travaillés ou chômés

Lorsque les jours fériés ordinaires sont chômés dans l'entreprise, les salariés ne doivent subir aucune réduction de leur rémunération. Pour bénéficier du paiement des jours fériés chômés, un employé doit totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans la société (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Tous les salariés profitent de la règle du maintien de salaire, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat à temps partiel, contrat de formation en alternance...), en cas de chômage d'un jour férié ordinaire. La règle du maintien de

la rémunération ne s'applique pas, en revanche, aux travailleurs à domicile et aux intermittents. Et si le jour férié chômé coïncide avec un jour de fermeture habituelle de l'entreprise (dimanche, samedi ou lundi) ou avec le jour de repos du salarié ? Il ne donne lieu, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à aucune indemnisation particulière. Ainsi, lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, rien n'oblige l'employeur à octroyer à son personnel un jour de congé le lendemain ou la veille de ce jour férié.

Certaines conventions collectives prévoient, toutefois, l'attribution d'un jour de congé supplémentaire. En dehors du 1^{er} mai, qui est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé en vertu de la loi, le travail des autres jours fériés légaux n'ouvre donc droit, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, à aucune majoration de salaire. Plusieurs conventions collectives prévoient néanmoins un régime plus favorable que le régime légal. Cette amélioration conventionnelle peut consister en une majoration allant jusqu'à 100 % comme le 1^{er} mai, une compensation par un jour de congé, ou le paiement d'une indemnité si le jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire du salarié. D'où l'importance de bien être informé sur sa convention collective pour comprendre ses droits et les faire connaître : une idée de communication pour le CSE !

Quand le jour férié chômé joue les prolongations

Chaque année, plusieurs jours fériés donnent l'occasion de faire le pont. L'employeur peut alors décider de l'imposer à ses salariés et fermer l'entreprise sur cette période. Un pont consiste à ne pas travailler un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire. La mise en place du pont est possible sur décision unilatérale de l'employeur ou par accord collectif ou encore par usage.

Si la décision n'est pas liée à un accord collectif, l'employeur devra consulter les représentants du personnel en amont. Ensuite, il devra en informer les salariés par voie d'affichage ainsi que l'inspection du travail car il s'agit d'une modification de l'horaire de travail. L'employeur proposera que cette journée pour faire le pont soit traitée en un jour de congé payé ou une RTT

RÉSERVÉ AUX HOMMES

La réforme du congé paternité

Avec le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021, le législateur a modifié l'article L.1225-35 du Code du travail. Trois nouveautés ressortent de l'application des dispositions de ce décret :

D'une part, le congé paternité et d'accueil de l'enfant peut désormais être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant ; contre 4 mois auparavant.

D'autre part, le père bénéficie obligatoirement de 4 jours de congé paternité faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours et durant lesquels le contrat de travail du père salarié est

nécessairement suspendu. En dehors de ce congé de naissance, le père d'un nouveau-né n'avait pas de congé paternité de droit ; il n'était qu'optionnel.

Enfin, le congé paternité est allongé et porté à 21 jours calendaires, voire à 28 jours en cas de naissances multiples ; contre respectivement 11 et 18 jours sous l'empire de l'ancienne législation. Le père salarié doit toujours informer l'employeur des dates de prise et de la durée de ce congé, au moins un mois avant le début du congé en fournissant l'acte de naissance de l'enfant.



ou encore, mais cela est plus rare, assimilée à des heures récupérables (article L. 3121-50 du Code du travail). Les heures prises au titre du pont ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. L'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'employeur des journées de pont prévues dans l'entreprise et des modalités de leur récupération. Les heures de récupération pour cause de pont sont payées au taux normal, sans majoration. Elles ne sont en effet pas considérées comme des heures supplémentaires mais comme des heures normales de travail dont l'exécution a simplement été différée. La récupération des heures de pont ne doit pas conduire à augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, soit 8 heures par semaine. Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire obligeant à fermer la société pendant les jours fériés chômés. Partant de ce principe et en dehors du fait que l'employeur veuille imposer un pont à ses salariés, il appartient au personnel de l'entreprise souhaitant jouer les prolongations de solliciter auprès de son employeur une journée au titre de ce pont, par écrit, selon le même principe qu'une demande de congés. Un salarié ne peut donc décider à lui seul de faire le pont.

Les congés exceptionnels

En plus des congés traditionnels (congés payés et jours fériés), un sa-

larié peut prétendre à des congés exceptionnels. Par définition, ce dernier lui permet de jouir de quelques jours d'absence pour des raisons personnelles ou professionnelles. Les autorisations d'absences sont généralement encadrées par la convention collective ou par un accord d'entreprise ou de branche. Pensez, là encore, à les consulter ! Si ce n'est pas le cas, ce sont les règles du Code du travail qui s'appliquent. Les salariés peuvent prétendre à des congés exceptionnels pour convenances personnelles, raisons familiales, création d'entreprise, formation et activités civiques et sociales. Parmi les congés exceptionnels les plus courants et les plus utilisés, il y a les congés pour événements familiaux. Il en existe plusieurs types.

Les congés pour un événement familial sont accordés par le Code du travail, sans condition d'ancienneté. Pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs), ce sont 4 jours ouvrables. Le mariage d'un enfant autorise 1 jour ouvrable, l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, 3 jours ouvrables. Un collaborateur a aussi droit à des journées de congé rémunéré pour faire face au décès d'un de ses proches. Ces journées peuvent être ajoutées aux congés payés. Le Code du travail prévoit des durées de congés différentes selon le lien du salarié avec la personne décédée : trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par Pacs, du concubin, des parents, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur ; sept jours pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans. Et votre convention ou accord d'entreprise peut être mieux disant...

Le congé pour enfant malade

Ce congé offre la possibilité au salarié de s'absenter sans condition d'ancienneté. Le nombre de jours de congé qu'il obtiendra dépend du nombre d'enfants à charge, de l'âge de l'enfant malade et de la convention collective. Pour un enfant de moins d'un an, il aura droit à 5 jours par an, pour un enfant de plus d'un an, à 3 jours par an, et, pour 3 enfants et plus à charge, à 5 jours par an. Il faut souligner le fait que ce congé ne donne pas droit à une rémunération, dans la plupart des cas. Il faut donc essayer de négocier des dispositions conventionnelles plus favorables pour le salarié. La négociation obligatoire ►►

Nouveauté 2023 !
Nouveau Hamac à Bonds





► sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle y est propice. Un certificat médical constatant l'accident ou la maladie de l'enfant servira de justification auprès de l'entreprise.

Le congé exceptionnel pour création d'entreprise

Si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté, et qu'il souhaite créer ou reprendre une entreprise, il est en droit de demander un congé exceptionnel pour se consacrer à son projet. Le congé peut aussi être transformé en période de travail à temps partiel. Pour l'obtenir, la requête doit être adressée par courrier recommandé à l'employeur et envoyée au moins 2 mois avant la date prévue pour son départ. Sa durée peut atteindre un an, renouvelable une seule fois. L'employeur peut soit accepter la demande, soit reporter la date souhaitée ou refuser la demande par écrit en y mentionnant le motif. Dans ce dernier cas, le salarié peut contester le refus. Si l'employeur ne donne aucune réponse au bout de 30 jours, la demande sera considérée comme accordée. Il vaut mieux assurer ses arrières financièrement car aucune rémunération n'est versée lors du congé pour création d'entreprise.

Le congé pour convenances personnelles

Un salarié peut demander un congé pour convenances personnelles afin de faire une pause de plusieurs mois. Selon le cas, cette absence peut prendre deux formes : un congé sans solde ou un congé sabbatique (au minimum 6 mois et au maximum 11 mois). L'employeur est en droit de refuser le congé sans

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Un cas particulier...

Généralement définie par un accord collectif au sein de l'entreprise ou par un accord de branche, la journée de solidarité peut être réalisée le lundi de Pentecôte ou un autre jour férié non travaillé. Seul le 1^{er} mai ne peut pas faire office de journée de solidarité. Cependant, l'employeur peut également laisser le choix à ses salariés d'utiliser un jour de RTT à cet effet ou encore de fractionner cette participation en échelonnant les sept heures correspondant à une journée de travail sur plusieurs jours.

solde qui n'a pas de référence juridique spécifique. Ce ne peut être qu'un accord de gré à gré. Quant au congé sabbatique, il peut souhaiter en reporter la date de plusieurs mois pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Mais les conditions sont rarement réunies car c'est en fonction de la proportion de salariés absents pour ce même congé. Le droit est ouvert après 6 années d'activité professionnelle, dont 3 ans dans la société ou le groupe. Notez que rien n'interdit d'avoir recours au congé sabbatique pour exercer un autre emploi, salarié ou non, dès lors que l'obligation de loyauté est respectée et qu'il n'y a pas de concurrence déloyale. À l'instar du congé sans solde, le congé sabbatique n'est pas rémunéré.

Le congé pour activités civiques et sociales

Peu connu, le salarié peut demander un congé pour activités civiques et sociales dans 5 situations différentes : candidature ou exercice d'un mandat politique (de 5 à 10 jours par an en général), activité dans la réserve (police nationale, militaire, sanitaire, sécurité nationale...), participation à des instances d'ordre public ou parapublic, exercice de fonctions d'ordre civique (pompier volontaire, par exemple) ou encore participation à des activités d'ordre judiciaire (témoin ou juré d'assises).

Comment poser des congés exceptionnels ?

Une fois que le salarié a bien déterminé si sa situation nécessitait de prendre un congé exceptionnel, il lui faudra adresser sa demande à l'employeur par courrier (avec accusé de réception, si possible). Il est important de remettre tous les documents qui permettent de justifier son absence par exemple, le certificat de décès, le certificat médical, la convocation pour une activité civique... Si le congé pour motif familial est prévu par la loi ou la convention collective, l'employeur ne peut pas refuser au salarié d'en bénéficier, son accord est automatique. D'autres types de congés sont, eux, dépendant conditionnés à l'accord de l'employeur comme le congé sabbatique, un congé de formation ou pour création d'entreprise. Le formalisme dans ces cas évoqués est plus contraignant.

Et maintenant, au boulot ! ■

Que penses-tu
d'offrir une serviette
de plage aux
salariés juste avant
l'été?

Excellente idée!
Tu as vu l'offre de chez
laserviettedepage.fr?

Quoi!!!!
seulement 24,90 euros?!?
la grande serviette!!!

Offre Spéciale CSE

Voici une idée de cadeau originale !!

Serviette de plage jacquard

Dimensions 100 x 180 cm - Qualité 470 gsm



Un sac Isotherme offert

avec le bon de réduction : SOCIALCSE

Mesquita Dominique - 05 65 33 41 03

Contact@laserviettedepage.com

laserviettedepage.fr

