

Jours fériés pour l'apprenti

Le même constat que pour d'autres thématiques s'applique, l'apprenti étant considéré comme un salarié par le Code du travail, les mêmes droits sont applicables aux deux catégories dans des nombreux domaines, notamment en ce qui concerne les jours fériés.

Le CFA ne disposant pas d'un effectif important d'apprentis mineurs, les dispositions juridiques s'appliquant à cette catégorie ne seront pas abordées lors de cette fiche thématique.

1/ Les généralités concernant les jours fériés

Il faut savoir qu'en France, les jours fériés sont énumérés par l'article L.3133-1 du code du travail :

- ✓ 1^{er} janvier
- ✓ Lundi de paques
- ✓ 1^{er} mai
- ✓ 8 mai
- ✓ Ascension
- ✓ Lundi de Pentecote
- ✓ 14 juillet
- ✓ Assomption (15 aout)
- ✓ Touissant
- ✓ 11 novembre
- ✓ 25 décembre
- ✓ Jours fériés supplémentaires pour des cas particuliers territoriaux : Alsace-Moselle et Outre-mer.

Consultables sur le site Service Public.

Premièrement, il faut savoir qu'il n'y a que le 1^{er} mai qui est chomé pour tous les salariés, autrement dit, le travail le 1^{er} mai est proscrit.

Dans certains secteurs, le travail le 1^{er} mai est possible, il s'agit par exemple du transport, des hopitaux, entre autres. Ces dispositions sont d'ordre public.

En ce qui concerne les autres jours fériés, il est constant qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés qui seront chomés, et, à défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chomés.

- **POINT DE VIGILANCE** : il faut que les salariés soient au courant des conventions et accords applicables dans leur entreprise pour le secteur privé, ainsi, les dispositions suivantes sont prévues par le code du travail :

- Les modalités d'information sur les textes conventionnels sont définies par convention de branche ou accord professionnel.

- En l'absence de convention ou d'accord l'employeur doit informer le salarié des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise (articles R.1221-34 et R.1221-35 du code du travail), ainsi que tenir un exemplaire de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et, finalement, mettre sur l'intranet, dans les entreprises disposant de cet outil, un exemplaire à jour des textes.

Pour le secteur public, les agents publics bénéficient des fêtes légales fériées mentionnées précédemment (articles L.3133-1 du code du travail). A noter que certains services publics ne peuvent pas interrompre leur activité les jours fériés (hôpitaux, armée,...) et que par conséquent, ces jours peuvent être inclus dans le calendrier, selon la réglementation particulière de l'administration de rattachement.

2/ La rémunération des jours fériés

Il faut savoir que si un jour férié tombe sur un jour de repos habituel dans l'entreprise, il n'aura aucune incidence particulière sur le salaire et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

Nonobstant, si ce jour férié tombe sur un jour qui aurait dû être travaillé :

- Pour le 1^{er} mai : le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés ;
- Pour les autres jours fériés, le salaire habituel est maintenu lorsque le salarié totalise au moins 3 mois dans l'entreprise ou l'établissement.
- Pour le secteur public, un jour férié habituellement travaillé est rémunéré soit dans les conditions habituelles, soit avec majoration, selon les administrations.

NOTE : Pour les jours fériés autres que le 1^{er} mai, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Il faut également savoir que lorsqu'un jour férié tombe sur les congés un jour ouvrable les considérations suivantes s'appliquent :

- *Chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés ;*
- *Travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés*

3/ L'articulation entre le repos hebdomadaire et les jours fériés

Pour ce qui est de l'articulation entre les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés, les principes jurisprudentiels suivants s'appliquent :

- ✓ Dès lorsqu'un jour férié tombe sur un jour de repos (le dimanche par exemple ou le deuxième jour du repos hebdomadaire, l'employeur n'est pas tenu de donner au salarié un autre jour de repos, ni de l'indemniser car il n'y a pas de perte de salaire (**Cour de cassation, chambre sociale, 3 décembre 1975, n°74-40.421**).
- ✓ Certaines conventions collectives peuvent prévoir que les salariés bénéficieront d'une indemnité pour chaque jour férié légal non travaillé, même lorsqu'il coïncide avec un jour de repos hebdomadaire (**Cour de cassation, chambre sociale, 4 décembre 1996, n°93-46.40**).

4/ L'accomplissement de la journée de solidarité

En ce qui concerne la journée de solidarité, il faut se référer aux articles L.3133-7 à L.3133-12 du code du travail.

Les modalités d'accomplissement de cette journée sont organisées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou encore par accord de branche.

A défaut, il appartient à l'employeur de les définir après consultation de l'instance de représentation du personnel.

Habituellement, cette journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire sur l'année, cette journée n'étant pas rémunérée.

Il peut s'agir par exemple de travailler :

- ✓ Soit pendant un jour férié qui était précédemment chômé autre que le 1^{er} mai (**comme par exemple le lundi de Pentecôte**) ;
- ✓ Soit lors d'une journée de RTT (réduction du temps de travail) ;
- ✓ Soit selon toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (comme travailler un samedi, par exemple).

Il faut également rappeler que les heures travaillées lors de cette journée ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires.

Document communiqué à titre d'information

Le CFA ENSUP-LR décline sa responsabilité

Centre de formation d'apprentis
ENSUP-LR

99 Avenue d'Occitanie

CS79235

34197 MONTPELLIER – CEDEX 5

Contact :

cfa-juridique@ensup-lr-ext.zendesk.com