

Régulièrement les aléas du calendrier nous amène à réinterroger le régime légal et conventionnel sur les jours fériés. Après la coïncidence du Jeudi de l'Ascension et du 8 mai en 2008, le calendrier 2010 se caractérise par la date du 15 août, jour férié qui tombe, cette année, sur un dimanche. Le présent zoom a pour objectif d'étudier les conséquences de cette coïncidence selon le dispositif conventionnel appliqué.

Dans notre secteur, la continuité de la prise en charge des usagers implique le travail des jours fériés. Parallèlement, les conventions collectives du secteur posent le principe des jours fériés chômés. Ce paradoxe explique peut-être les nombreuses discussions que suscite le régime des jours fériés. Chaque aléa du calendrier est sujet à interprétation. Un exemple nous est donné cette année avec le dimanche 15 août 2010.

1. La situation du salarié dont le contrat de travail est en cours d'exécution le 15 août 2010

Cette première situation concerne le cas où le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu à la date du 15 août 2010.

Plusieurs hypothèses sont à envisager :

- le salarié est en repos ce jour-là et le dimanche constitue habituellement son jour de repos hebdomadaire ;
- le salarié est en repos ce jour-là mais le dimanche ne constitue pas habituellement son jour de repos hebdomadaire ;
- le salarié travaille ce dimanche 15 août 2010.

1.1. Le 15 août 2010, jour de repos hebdomadaire pour un salarié dont le repos hebdomadaire est toujours le dimanche

- **Droit commun**

Dans le régime légal, le jour férié qui tombe un dimanche n'a aucune incidence. Le salarié ne bénéficie pas de droit à congé pour compenser cette coïncidence.

- **Convention collective du 31 octobre 1951**

L'article 11.01.3.2 dispose que le salarié de repos ce jour-là bénéficie d'un jour de repos compensateur ou d'une indemnité compensatrice.

- **Convention collective du 15 mars 1966**

L'article 23 énonce précisément que le salarié dont le repos hebdomadaire est habituellement le dimanche n'a pas droit au repos compensateur.

- **Accords CHRS**

Aucune disposition n'est prévue pour le salarié qui est régulièrement en repos hebdomadaire le dimanche et dont le jour férié coïncide avec le dimanche. En conséquence, comme dans le droit commun, le salarié ne peut prétendre à aucun droit à compensation.

- **Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997.**

Seule la situation du travail un jour férié est abordée. En conséquence, rien n'est prévu lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire.

- **Accords UNACSS**

L'article VI-2 dispose que lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'un jour de repos compensateur.

1.2. Le 15 août 2010, jour de repos hebdomadaire pour un salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas toujours le dimanche

- **Droit commun**

Dans le régime légal, le jour férié qui tombe un jour de repos hebdomadaire n'a aucune incidence. Le salarié ne bénéficie pas de droit à congé pour compenser cette coïncidence.

- **Convention collective du 31 octobre 1951**

L'article 11.01.3.2 dispose que le salarié de repos ce jour-là bénéficie d'un jour de repos compensateur ou d'une indemnité compensatrice.

- **Convention collective du 15 mars 1966**

L'article 23 énonce que le salarié, dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche, a droit, quand le jour férié tombe un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée lorsque ce jour coïncide avec son repos hebdomadaire.

- **Accords CHRS**

Aux termes de l'article 4.14, pour le salarié dont le repos hebdomadaire ne comprend pas régulièrement le dimanche, lorsque le jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une journée.

- **Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997.**

Seule la situation du travail un jour férié est abordée. En conséquence, rien n'est prévu lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire.

- **Accords UNACSS**

L'article VI-2 dispose que lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'un jour de repos compensateur.

1.3. Le salarié travaille le dimanche 15 août 2010

- **Droit commun**

Le jour férié que constitue le 15 août, s'il est travaillé ne donne droit à aucune majoration de salaire. Le salarié perçoit sa rémunération habituelle.

- **Convention collective du 31 octobre 1951**

L'article 11.01.3.2 dispose que le salarié ayant dû travailler un jour férié bénéficie d'un jour de repos compensateur ou d'une indemnité compensatrice.

Par ailleurs, le salarié bénéficie d'une indemnité fixée à 1,54 points CCN51 par heure ou fraction d'heure de travail effectif pendant le dimanche ou le jour férié (article A3.3).

Le dernier alinéa de l'article A3.3 précise que lorsqu'un jour férié tombe un dimanche (c'est le cas du 15 août 2010), il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés. Ainsi le salarié ne percevra qu'une seule fois l'indemnité de 1,54 points CCN 51 par heure ou fraction d'heure.

- **Convention collective du 15 mars 1966**

Aux termes de l'article 23, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'égale durée lorsque qu'il a effectivement assuré son service un jour férié légal.

L'article 10 de l'annexe I prévoit, par ailleurs, une indemnité de 2 points CCN 66 par heure de travail effectif le dimanche ou les jours fériés.

Cette indemnité de 2 points n'est pas doublée lorsque le dimanche est également férié (cas du 15 août 2010).

- **Accords CHRS**

Aux termes de l'article 4.14, le salarié qui a dû travailler un jour férié récupère le nombre d'heures exactes effectuées le jour férié.

Par ailleurs, le salarié bénéficie de l'indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés de 2 points par heure de travail effectif (article 5.7).

Cette indemnité n'est pas doublée lorsque le dimanche est également férié (cas du 15 août 2010).

- **Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997.**

L'article 9 dispose qu'à défaut d'accord collectif prévoyant d'autres modalités de rémunération, les heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu, soit à une majoration de salaire égale à 25% du coefficient médian (quinzième année de présence) de la grille de rémunération du salarié, soit à un repos compensateur majoré de 25% du temps travaillé le dimanche ou jour férié.

2. La situation du salarié dont le contrat de travail est suspendu le 15 août 2010

Cette deuxième situation vise le cas du salarié qui n'exécute pas sa prestation de travail car son contrat de travail est suspendu.

Deux cas sont envisagés :

- le contrat de travail est suspendu pour congés payés ;
- le contrat de travail est suspendu pour toute autre raison : maladie, accident du travail, maternité, congé parental, congé sabbatique...

2.1. Le contrat de travail est suspendu pour congés payés à la date du 15 août 2010

- **Droit commun**

Dans le régime légal, les congés payés sont décomptés en jours ouvrables. Constituent des jours ouvrables, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire légal (généralement le dimanche) et des jours fériés chômés dans l'association.

Ainsi, le jour férié du 15 août 2010 coïncidant avec le jour de repos hebdomadaire n'a aucune incidence sur le décompte des congés. Le salarié qui est en congés payés la semaine du 9 au 15 août 2010 pose 6 jours ouvrables de congés payés (ou 5 jours ouvrés).

Le salarié ne peut prétendre à aucune contrepartie du fait de la présence d'un jour férié dans sa période de congés payés. La période de congés payés n'a pas non plus à être prolongée.

- **Convention collective du 31 octobre 1951**

La convention collective pose comme principe, rappelé à l'article 11.01.03.1, le chômage des jours fériés.

Ce principe des jours fériés chômés se déduit également des dispositions de la convention collective qui donnent droit à des contreparties lorsque le salarié travaille un jour férié ou est de repos ce jour-là.

Ainsi, en cas de prise de congés payés, le dimanche 15 août 2010 n'est pas un jour ouvrable et ne sera pas décompté en jour de congé payé.

Par ailleurs, le contrat de travail étant déjà suspendu pour congés payés, le salarié ne peut prétendre à l'application du titre 11 de la CCN 51. En conséquence, il n'y a pas lieu de lui accorder un jour de repos compensateur.

A noter que dans un arrêt du 21 juin 2005, les juges se sont appuyés sur l'article 11.01.1 qui prévoit 11 jours fériés chômés par an pour décider que les salariés pouvaient prétendre au respect de ce nombre de jours fériés par an lorsque deux fêtes chômées coïncident sur le même jour (*Cass. soc. 21 juin 2005, n°03-17412*).

Toutefois, la situation présente est différente puisqu'il ne s'agit pas d'une coïncidence de deux jours fériés, mais de la coïncidence entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, qui plus est, en période de congés payés.

Au final, en congés payés, le salarié ne peut prétendre au repos compensateur pour jour férié.

A noter que la FEHAP distingue 2 situations :

- L'établissement ne fonctionne pas pendant les jours fériés :

Dans ce cas, le jour férié conserve le caractère de jour férié chômé et ne sera pas décompté comme jour ouvrable.

Le salarié ne peut prétendre à l'application du titre 11 de la CCN 51 et donc ne bénéficie pas de droit à récupération lorsqu'un jour férié est inclus dans la période de congés payés (car ce jour n'est pas décompté en jour de congés payés, le salarié bénéficie déjà du chômage de ce jour férié).

Par contre, l'exception à ce principe est lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) : dans ce cas, le salarié va bénéficier du repos compensateur prévu au titre 11 de la CCN 51.

- L'établissement fonctionne pendant les jours fériés :

Dans cette situation, pour la FEHAP, le jour férié n'a pas le caractère de jour férié chômé dans l'association. En conséquence, il s'agit bien d'un jour ouvrable et décompté tel quel dans la période de prise de congés payés.

Pour garantir le nombre de jour férié par an posé la convention collective, le salarié va bénéficier en plus, du droit à récupération au titre du régime conventionnel sur les jours fériés posé au titre 11 de la CCN 51.

Pour le cas particulier du jour férié coïncidant avec le jour de repos hebdomadaire, ce jour n'est pas décompté de la période de congés payés puisqu'il ne s'agit pas d'un jour ouvrable. Par ailleurs, le salarié va bénéficier du repos compensateur prévu au titre 11 de la CCN 51.

Ainsi, dans les deux cas, pour la Fehap, le salarié va bien bénéficier d'un repos compensateur pour le dimanche 15 août 2010.

- **Convention collective du 15 mars 1966**

La convention collective de 1966 pose le principe du chômage des jours fériés (article 23, alinéa 1).

Le décompte des congés payés s'effectue, conformément à la loi et à l'article 22 de la convention collective de 1966, en jours ouvrables. Les jours fériés chômés ne constituent pas des jours ouvrables et ne sont pas décomptés de la période de congés payés.

Donc, la coïncidence entre un dimanche et un jour férié est sans incidence sur le décompte. Comme dans le régime de droit commun, il n'y a pas lieu d'accorder une quelconque contrepartie du fait de cette coïncidence.

- **Accords CHRS**

Les accords CHRS posent le principe du chômage des jours fériés (article 4.14).

Le décompte des congés payés s'effectue, conformément à la loi et à l'article 9.1 des Accords CHRS, en jours ouvrables. Les jours fériés chômés ne constituent pas des jours ouvrables et ne sont pas décomptés de la période de congés payés.

Donc, la coïncidence entre un dimanche et un jour férié est sans incidence sur le décompte. Comme dans le régime de droit commun, il n'y a pas lieu d'accorder une quelconque contrepartie du fait de cette coïncidence.

- **Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997.**

En l'absence de disposition spécifique, il convient de se reporter au régime de droit commun.

2.2. Le contrat de travail est suspendu pour maladie, accident du travail, etc à la date du 15 août 2010

- **Droit commun**

Si la période de maladie ou d'arrêt de travail pour accident du travail donne lieu à un maintien de salaire par l'employeur, le jour férié compris dans cette période doit être indemnisé comme les autres jours d'absence : à savoir, la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

- **Convention collective du 31 octobre 1951**

Le jour férié qui intervient pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, maternité...) est sans effet. Le salarié ne peut prétendre à l'application du titre 11 de la CCN 51. En conséquence, aucun repos compensateur n'est à accorder.

- **Convention collective du 15 mars 1966**

Le jour férié qui intervient pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, maternité...) est sans effet. Le salarié ne peut prétendre à la récupération des jours fériés pendant cette période de suspension.

- **Accords CHRS**

Le jour férié qui intervient pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, maternité...) est sans incidence. Le salarié ne peut prétendre à la récupération des jours fériés pendant cette période de suspension.

- **Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997.**

En l'absence de disposition spécifique, il convient de se reporter au régime de droit commun.

3. Tableau récapitulatif

Hypothèses	Droit commun	CCN 51	CCN 66	Accords CHRS	Branche Aide à domicile
1. Le salarié est en situation de travail					
Le 15/08/2010 correspond à un jour de repos hebdomadaire (RH toujours le dimanche)	pas de droit à RC	RC	pas de droit à RC	pas de droit à RC	pas de droit à RC
					<u>Accords UNACSS :</u> RC
Le 15/08/2010 correspond à un jour de repos hebdomadaire (RH pas toujours le dimanche)	pas de droit à RC	RC	RC	RC	pas de droit à RC
					<u>Accords UNACSS :</u> RC
Le 15/08/2010 est travaillé	salaire habituel	salaire habituel + RC + indemnité jours fériés	salaire habituel + RC + indemnité jours fériés	salaire habituel + RC + indemnité jours fériés	Salaire habituel+majoration des heures travaillées de 25% du coefficient médian ou repos compensateur majoré de 25%
2. Le contrat de travail du salarié est suspendu					
Le salarié est en congés payés	pas d'incidence, pas de droit à RC. Le dimanche 15/08/10 ne sera pas décompté des CP	pas d'incidence, pas de droit à RC. Le dimanche 15/08/10 ne sera pas décompté des CP	pas d'incidence, pas de droit à RC. Le dimanche 15/08/10 ne sera pas décompté des CP	pas d'incidence, pas de droit à RC. Le dimanche 15/08/10 ne sera pas décompté des CP	pas d'incidence, pas de droit à RC. Le dimanche 15/08/10 ne sera pas décompté des CP
		Position FEHAP : distingue si l'association fonctionne ou			

Le 15 août 2010

		pas pendant les jours fériés. Dans les 2 cas, le JF coïncidant avec un RH donne lieu à RC (cas ici du 15/08/10).			
Le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, ou en congé parental total ou en congé sabbatique...	indemnisation de l'employeur selon les règles légales. Pas de droit à RC	indemnisation de l'employeur selon les règles légales et conventionnelles, pas de droit à RC.	indemnisation de l'employeur selon les règles légales et conventionnelles, pas de droit à RC.	indemnisation de l'employeur selon les règles conventionnelles. Pas de droit à RC	indemnisation de l'employeur selon les règles légales et conventionnelles, pas de droit à RC.

RH = Repos Hebdomadaire
 RC = Repos Compensateur
 CP = Congés Payés