

Les règles applicables aux jours fériés

Salarié d'un particulier employeur

Qui fixe les jours fériés ?

Le salaire est-il majoré lorsqu'un salarié du particulier employeur travaille un jour férié ?...

On vous explique tout !

➔ **Rappel :**

Selon l'article [L3133-1](#) du Code du travail, chaque année, il y a **11 jours fériés** :

1 ^{er} semestre					
1 ^{er} janvier	Lundi de Pâques	1 ^{er} mai	8 mai	Jeudi de l'ascension	Lundi de Pentecôte

2 ^{ème} semestre				
14 juillet	15 août	1 ^{er} novembre	11 novembre	25 décembre

► **Cas particuliers de l'Alsace et de la Moselle**

Pour l'Alsace et la Moselle, **deux jours fériés supplémentaires** sont à prendre en compte :

- Le vendredi Saint (vendredi qui précède le dimanche de Pâques) ;
- Le jour de la Saint Étienne, le 26 décembre.

Dans les Département et Régions d'Outre-mer, **des jours fériés supplémentaires** sont prévus :

- Le 27 avril à Mayotte ;
- Le 22 mai en Martinique ;
- Le 27 mai en Guadeloupe ;
- Le 10 juin en Guyane ;
- Le 20 décembre à l'Île de la Réunion.

Il convient donc de distinguer le **1^{er} mai des autres jours fériés ordinaires**

Selon l'article [L3133-4](#) du Code du travail, le 1^{er} Mai est le **seul jour férié légal obligatoirement chômé**. Autrement dit, ce jour est **obligatoirement payé et non travaillé**.

L'article [L3133-6](#) du Code du travail ajoute qu'il est possible de faire travailler les salariés ce jour-là dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. C'est le cas des hôpitaux, hôtels, transports...

Il est interdit de **faire travailler les salariés et les apprentis de moins de 18 ans** les jours de fêtes reconnus par la loi. En cas de non-respect de cette interdiction, l'employeur s'expose à une amende.

Il en va autrement dans les 13 secteurs listés au sein de l'article [R3164-2](#) du Code du travail.

L'employeur encourt une amende de 4^e classe (= 750 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés **lorsqu'il fait travailler des salariés le 1er Mai sans que son activité le justifie** (art. [R3135-3](#) du Code du travail et art. [131-13](#) du Code pénal).

➔ Ce que prévoit la convention collective des particuliers employeurs :

▶ Le 1er mai

Le 1er mai est **un jour férié chômé**, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le **chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié.**

L'absence du salarié en raison du chômage du 1er mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des tâches effectuées, les **parties peuvent convenir que le 1er mai soit un jour travaillé** par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une **rémunération majorée à hauteur de 100 %**.

▶ Les jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Les parties **s'accordent sur le travail des jours fériés ordinaires** prévu au contrat de travail écrit et ses éventuels avenants.

En l'absence de contrat écrit, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un **commun accord écrit entre les parties**.

Attention ! Ces dispositions **ne s'appliquent pas au jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans**, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

➔ La rémunération des jours fériés

L'indemnisation des jours fériés diffère selon que le jour férié soit travaillé ou chômé.

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé (non travaillé) et payé, s'il tombe un jour habituel travaillé par le salarié.

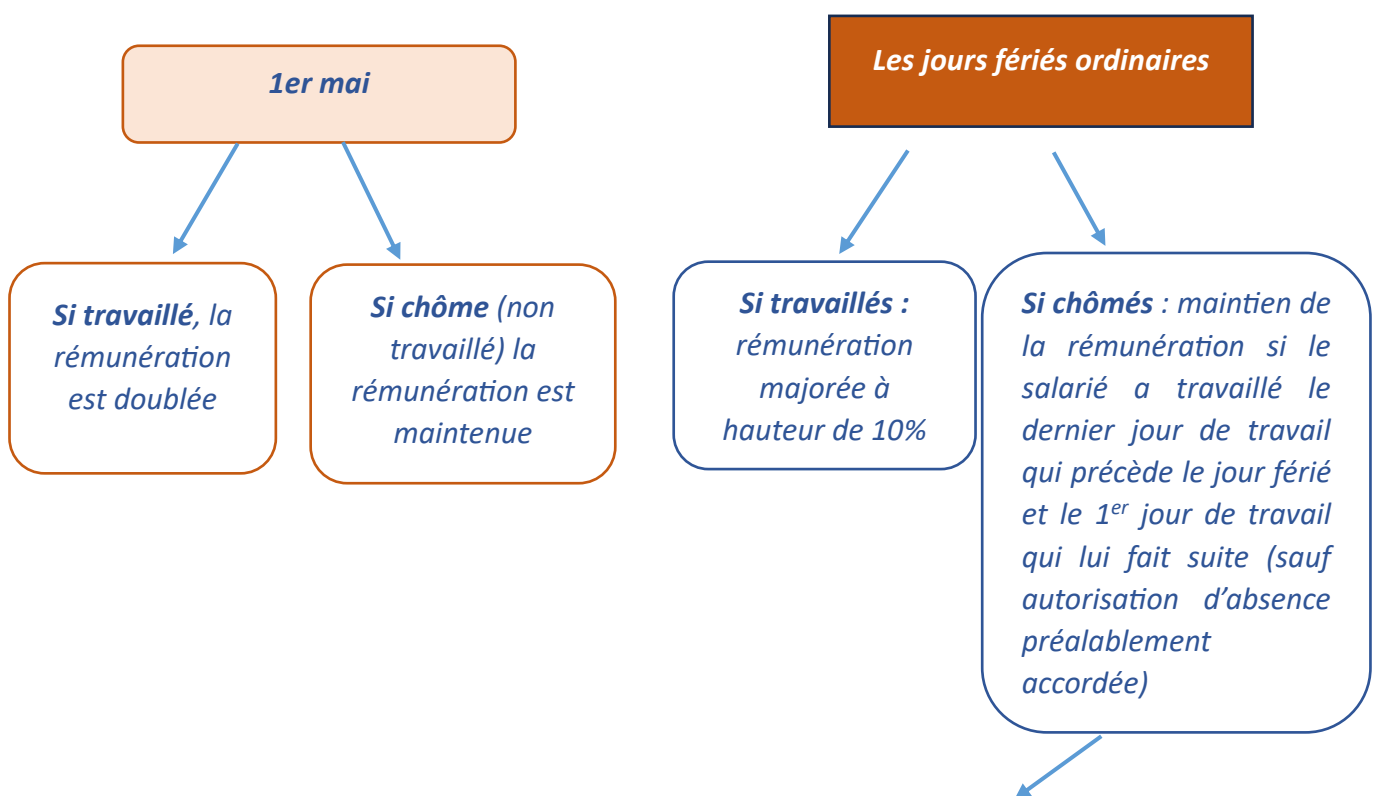
Si le salarié ne travaille pas le 1^{er} mai, le particulier employeur ne peut pas réduire sa rémunération. Si le salarié travaille le 1^{er} mai, sa rémunération doit être doublée.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Par "jour de travail", il faut entendre le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le particulier employeur doit verser à son salarié, au titre des heures effectuées, une **rémunération majorée à hauteur de 10% du salaire dû.**

En résumé : La rémunération des jours fériés du salarié du particulier employeur



Exemple : Un salarié travaille chez un même employeur du lundi au vendredi. **Le jour férié tombe le jeudi 15 août 2024 :** en cas de présence le mercredi 14 et le vendredi 16 août, le jour férié sera **non travaillé mais payé**.

Un salarié travaille chez un même employeur uniquement les jeudis. **Le jour férié (15 août 2024) sera non travaillé mais payé** en cas de présence le jeudi 7 et le jeudi 21 août

Le refus de travailler un jour férié non chômé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire pour les heures non travaillées ([Cass. soc. 3-10-1991, n° 88-43.026](#) ; [Cass. soc. 10-10-1995, n° 91-43.982](#)) et, le cas échéant, à sanctionner le salarié.

➔ **Cas particuliers :**

▶ **Pour l'Alsace et la Moselle**

Deux jours fériés supplémentaires sont à prendre en compte :

- *Le vendredi Saint (vendredi qui précède le dimanche de Pâques) ;*
- *Le jour de la Saint Étienne, le 26 décembre.*

▶ **Dans les départements d'Outre-mer**

La commémoration de l'abolition de l'esclavage donne lieu à un jour férié supplémentaire. Cette commémoration est célébrée le 22 mai en Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane et le 20 décembre à la Réunion

▶ **Les ponts**

Le pont correspond à une période non travaillée d'un ou de deux jours ouvrables comprise entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié (article [L3121-50, 3°](#) du Code du travail).

La convention collective ne prévoit rien à ce sujet sauf les cas d'absence de l'employeur prévues ou non dans le contrat du salarié (pour en savoir plus consulter notre fiche pratique "[Les absences du particulier employeur : Quels impacts sur le Contrat de travail du Salarié](#)")

▶ **La journée de solidarité**

La journée de solidarité, issue de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme :

- *D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;*
- *Et d'une contribution de 0,3 % de la masse salariale due par l'employeur.*

(Article [L3133-7](#) du Code du Travail)

C'est le particulier employeur qui fixe la date de la journée de solidarité, soit dans le contrat de travail du salarié, soit par lettre avec un délai de prévenance raisonnable.

Le salarié ne peut pas refuser d'effectuer la journée de solidarité à la date prévue par l'employeur sauf si cette date est incompatible avec :

- *Des obligations familiales impérieuses ;*
- *Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;*
- *Une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.*

Le **calcul du nombre d'heures dues** par un salarié du particulier employeur au titre de cette journée s'effectue comme suit :

Nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au contrat x 7 heures /35 heures

Le temps de travail de cette journée de solidarité doit être : **7 h x prorata du temps de travail hebdomadaire du salarié d'un particulier employeur par rapport à 35 h.**

Par exemple : Si le salarié travaille 28 h par semaine, il devra travailler à l'occasion de la journée de solidarité : $28h / 35 h \times 7 h = 6 h$

Si le salarié travaille plus de 7 h pendant cette journée, le particulier employeur doit lui rémunérer uniquement les heures travaillées au-delà de ces 7 heures.

Pour les salariés à employeurs multiples, les 7 heures sont dues **proportionnellement** aux heures effectuées chez chacun.

Exemple : Un salarié travaille 15 h par semaine chez un employeur, puis 10 h chez un deuxième employeur. Il devra au titre de la journée de solidarité 3 heures chez le 1^{er} employeur et 2 heures chez le second ($15h \times 7/35 + 10h \times 7/35$) soit au total 5 heures au titre de la journée de solidarité

Bon à Savoir

En Alsace-Moselle, la journée de solidarité **ne peut être effectuée** le 26 décembre et le Vendredi saint.

Attention ! Il est interdit de prendre la journée de solidarité sur un jour de congés payés ou sur un jour de repos compensateur (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 11-19.974)

► **Jour férié et congés payés**

Quand le salarié **part en congés** :

- Le 1^{er} jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû travailler ;
- Le dernier jour de congés à décompter est le dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté en jour ouvrable.

Pour rappel, les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Pour une semaine de congés payés classique, elle comprend donc 6 jours ouvrables (du lundi au samedi si le jour de repos hebdomadaire du salarié est le dimanche). Dans le cas d'une semaine de congés payés comportant un jour férié **ne compte que 5 jours ouvrables**.

à noter!

Les jours de congés payés sont assimilés à des jours de travail effectif et ne déclenchent donc pas le non-paiement du salarié du fait de l'absence de celui-ci le jour précédant le jour férié, et le jour suivant celui-ci.

Dans le cas d'un salarié au Cesu, la rémunération des jours fériés qui tombent lors des semaines de congés payés dépend du mode de paiement des congés de ce dernier :

- Si le salarié est rémunéré en Cesu, son salaire horaire net est majoré de 10 % chaque mois pour inclure ses congés payés qui sont, ainsi, rémunérés tous les mois. Lorsqu'il prend ses congés payés, il ne reçoit donc aucune indemnité **SAUF le jour férié chômé qui doit l'être.**
- Si les congés ne sont pas rémunérés avec les 10% supplémentaires (au Cesu), dans ce cas le salaire mensuel habituel est maintenu même lorsqu'un jour férié tombe pendant les congés payés.

Textes de référence :

Articles [47](#) et [139](#) de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile



Pour nous contacter

fessad@unsa.org

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET

<https://unsa-fessad.org/> - <https://www.unsa-spe.org/>