



Le casse tête des jours fériés dans l'hôtellerie-restauration

Questions - Réponses

RAPPEL DU PRINCIPE :

L'avenant du 05 février 2007 applicable depuis le 1^{er} avril 2007 accorde à **tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté : 8 jours fériés pour 2007 et 9 pour 2008 (1^{er} mai inclus).**

Mais, les modalités d'octroi et de prise des jours fériés sont relativement complexes. Il importe donc que vous vérifiiez, pour chacun de vos salariés, leurs droits à bénéficier de jours fériés.

MODALITES :

<p>Que se passe-t-il le 1^{er} mai ?</p>	<p>- En principe chôme : <ul style="list-style-type: none"> - si chôme, pas d'incidence sur la rémunération même si cela coïncide avec un jour de repos du salarié ; - si travaillé, la journée est payée double, hors avantages en nature, hors majorations pour heures supplémentaires. </p>
<p>Combien de jours fériés sont garantis en 2007 ? Puis en 2008 ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Au 1^{er} avril 2007</u>, les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficient de 5 jours fériés garantis, en plus du 1^{er} mai. - <u>Au 1^{er} juillet 2007</u>, les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficient de 2 jours fériés supplémentaires en plus des 5 jours garantis, soit 7 jours, en plus du 1^{er} mai. - <u>Au 1^{er} janvier 2008</u>, les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté bénéficient de 3 jours fériés supplémentaires en plus des 5 jours garantis, soit 8 jours, en plus du 1^{er} mai.
<p>Sur quelle période apprécier ces droits à jours fériés ?</p>	<p>- Sur une période de 12 mois, définie par l'employeur. NB : il est possible de prendre comme référence l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.</p>
<p>Comment accorder les 5 jours fériés garantis ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire chômer les salariés et payer normalement ces jours fériés comme s'ils étaient travaillés. - Faire travailler les salariés si leur présence est nécessaire et accorder un repos en compensation. NB : l'avenant n'apporte pas de précisions, mais on peut penser qu'il s'agit de l'équivalent d'heures travaillées sans majoration. - Indemniser le salarié s'il est en repos le jour férié. NB : l'avenant n'apporte pas de précisions, mais les syndicats préconisent une indemnisation à hauteur d'une durée moyenne de 8 heures pour les entreprises pratiquant une durée de travail de 39 heures hebdomadaires.

Le salarié peut-il travailler les jours fériés et cumuler des jours de compensation ? Comment peut-il prendre ces jours de compensation ?	- Les jours de compensation peuvent être pris de façon isolée ou à suivre au cours de la période de 12 mois définie par l'employeur. Le salarié peut donc, si l'employeur est d'accord, se constituer une semaine de congés.
Que faire si le salarié n'a pas bénéficié de ses 5 jours fériés garantis au 31 décembre ou à la fin de la période de 12 mois ?	- L'employeur dispose d'un délai de 6 mois pour lui accorder 5 jours en compensation ou lui payer l'équivalent (par exemple, avant le 30 juin 2008) au choix du salarié avec l'accord de l'employeur.
Et comment accorder les 2 ou 3 autres jours fériés ?	- Faire chômer les salariés et payer normalement les jours fériés comme s'ils étaient travaillés. - Faire travailler les salariés si l'activité de l'entreprise nécessite leur présence, mais leur donner un jour en compensation (là encore on peut partir sur l'idée d'une durée moyenne de 8 heures pour les entreprises travaillant 39 heures par semaine).
Que se passe-t-il si le jour férié coïncide avec un jour de repos du salarié ?	- Pour les 5 jours fériés garantis , le salarié doit impérativement avoir une compensation : soit il bénéficie d'un autre jour de repos, soit il perçoit une indemnité compensatrice. - Pour les 2 ou 3 autres jours fériés : le salarié n'a droit ni à compensation ni à indemnisation.
Les temps partiel bénéficient-ils de ces mêmes droits ?	Oui et les règles concernant les 5 jours fériés garantis s'appliquent de la façon suivante : - Ceux dont la durée de travail est répartie sur 5 jours ou plus bénéficient des règles applicables aux salariés à temps complet pour les 5 jours fériés garantis (compensation ou indemnisation si le jour férié tombe un jour de repos). - Ceux dont la durée de travail est répartie sur moins de 5 jours bénéficient de ces droits au prorata de leur temps de travail : • si travail sur 4 jours : 4 jours fériés garantis • si travail sur 3 jours : 3 jours fériés garantis
Les apprentis mineurs peuvent-ils travailler les jours fériés ? Et les majeurs ?	- Les mineurs peuvent travailler, mais bénéficient d'une rémunération doublée pour tous les jours fériés travaillés. - Les majeurs se voient appliquer les mêmes règles que les autres salariés.

EN PRATIQUE :

- **Au 1^{er} avril 2008**, je vérifie que mes salariés à temps complet et à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur 5 jours et plus ont bénéficié de 5 jours fériés garantis en plus du 1^{er} mai, et ce, depuis le 1^{er} avril 2007.
- **Au 1^{er} juillet 2008**, je vérifie qu'ils en ont eu 7 en plus du 1^{er} mai depuis le 1^{er} juillet 2007.
- **Au 1^{er} janvier 2009**, je vérifie qu'ils en ont eu 8 en plus du 1^{er} mai depuis le 1^{er} janvier 2008.

Si ce n'est pas le cas, les salariés doivent bénéficier d'une compensation ou d'une indemnisation dans tous les cas pour les 5 jours fériés garantis, mais si et seulement si le jour férié ne tombait pas un jour de repos pour les 2 ou 3 autres jours.

Il est impératif de fixer, en début de période, de référence les jours fériés en informant les salariés qu'ils peuvent être travaillés et donner lieu, le cas échéant, à compensation ou indemnisation.

Pour en savoir plus, vos spécialistes Groupe Secob :

- n **Sylvie Gautier, Juriste Département Social** - Tél. : 02 99 83 76 39 - sylvie.gautier@secob.fr
- n **Céline Doré, Chef de Groupe** - Tél. : 02 99 83 01 59 - celine.dore@secob.fr
- n **Christophe Merel, Expert-comptable** - Tél. : 02 99 83 76 07 - christophe.merel@secob.fr