Lettre d'information
Avril 2008

Hôtels, Cafés et Restaurants
9 jours fériés à programmer en 2008

RAPPEL DU PRINCIPE

L'avenant du 5 février 2007 à la convention collective des hôtels, cafés et restaurants dispose que tout salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie, depuis le 1er janvier 2008, de 8 jours fériés en plus du 1er mai (7 jours au 1er juillet 2007). 5 jours sont garantis parmi ces 8.

Le 1er mai est quant à lui accordé, sans condition d'ancienneté, à tous les salariés, par le Code du Travail.

MODALITES

Le 1er mai

- **Si le jeudi 1er mai est chômé** c'est-à-dire non travaillé, le salarié perçoit normalement son salaire comme s'il avait travaillé. S'il s'agit d'un jour de repos habituel, le salarié ne pourra pas demander le report de son jour de repos.
- **Si le jeudi 1er mai est travaillé,** les salariés doivent percevoir, en plus de leur rémunération habituelle, une rémunération supplémentaire égale au salaire correspondant de la journée, hors avantages en nature : **le salaire hors avantages en nature se trouve doublé.**

Les 5 jours fériés garantis

Tout salarié ayant **un an d'ancienneté** en début de période (soit par exemple le **1er** janvier) doit bénéficier de **5 jours fériés par an, sous une forme ou une autre :**

- si le jour férié tombe un jour de travail pour le salarié, l'entreprise lui accorde cette journée. Le salarié ne travaille donc pas mais perçoit sa rémunération comme s'il avait travaillé ;
- si le jour férié tombe un jour de repos pour le salarié : l'entreprise doit lui accorder le report de sa journée de repos ou lui accorder une indemnisation équivalente ;
- si le jour férié est travaillé, le salarié doit bénéficier, outre sa rémunération habituelle, d'une journée de compensation en repos ou d'une indemnisation équivalente.

Les 3 autres jours fériés non garantis

Ils doivent être accordés aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté mais ne sont pas garantis...

L'employeur doit :

- faire chômer ces jours s'il le souhaite ;
- donner un jour en compensation si le salarié doit être présent le jour férié ;
- mais, si un jour de repos tombe un jour férié, l'employeur n'a aucune compensation ou à indemnisation donner au salarié.

Comment faire si je ne peux pas accorder l'intégralité des jours fériés ?

- Les jours fériés garantis s'apprécient sur une **période de 12 mois.**
- **L'année civile du 1er janvier au 31 décembre est la période la plus aisée à gérer mais les établissements saisonniers peuvent opter pour une autre période, étant précisé que le nombre de jours fériés est accordé aux salariés saisonniers au prorata de leur durée de contrat.**
- Si vous ne pouvez accorder le chômage de l'intégralité des jours fériés sur l'année ou la période de 12 mois, vous pouvez accorder un repos en compensation ou une indemnisation dans les 6 mois suivants. Les jours de repos de compensation pourront être pris isolément ou à suivre.

Exemple : vous aurez jusqu'au 30 juin 2009 pour accorder des jours en compensation ou les indemniser.

Les temps partiel ont-ils autant de droits ?

Oui, dès lors que leur temps de travail est réparti sur 5 jours. Si leur durée de travail est répartie sur moins de 5 jours, les droits sont proratisés.

Exemple : si la durée de travail du salarié à temps partiel est répartie sur 3 jours, le salarié va bénéficier de 3 jours fériés garantis (3/5).

Un apprenti peut-il travailler un jour férié ?

Oui, mais si l'apprenti est mineur, il sera impérativement rémunéré double. Si l'apprenti est majeur, il est concerné par les mêmes règles que les autres salariés.

La coïncidence sur le calendrier du 1er mai et du Jeudi de l'Ascension m'oblige-t-elle à donner un jour de repos supplémentaire en compensation ?

Non, car la convention collective n'énumère pas les jours obligatoirement chômés.

Quelle est la marche à suivre ?

1. Je vérifie que pour l'année 2007, 5 jours fériés garantis ont été accordés à mes salariés.
   Si tel n'est pas le cas, je programme des jours en compensation ou les indemnise et ce, avant le 30 juin 2008.
2. Je fixe le calendrier des jours fériés pour 2008 et détermine lesquels seront garantis et lesquels ne le seront pas.
3. Je détermine pour chaque salarié, en fonction de son ancienneté et de son emploi, ses droits à bénéficier des jours fériés.
4. J'informe mes salariés.

Pour en savoir plus,
contactez un de nos spécialistes Groupe Secob

- **Sylvie Gautier, Juriste Département Social** - Tél. : 02 99 83 76 10 - sylvie.gautier@secob.fr
- **Céline Doré, Manager** - Tél. : 02 99 83 76 10 - celine.dore@secob.fr
- **Christophe Mérel, Expert-Comptable** - Tél. : 02 99 83 76 10 - christophe.merel@secob.fr