

Le travail

Le dimanche et les jours fériés

MAJ : 22/04/2024



 **aplitec**

Préambule

Travailler un jour férié ou un dimanche est-il possible ? Dans quelles conditions ?

1. Travail et Jours fériés

1.1. L'encadrement des jours fériés

Le code du travail dresse une liste des jours fériés : 1^{er} janvier - Lundi de Pâques - 1^{er} mai - 8 mai Ascension - Lundi de pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1^{er} novembre - 11 novembre - 25 décembre

Seul le 1^{er} mai est un jour chômé obligatoire.

Ainsi, un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche détermine et fixe **les jours fériés travaillés ou chômés**, appelés aussi **les jours fériés ordinaires**. A défaut, l'employeur détermine cette liste.

En l'absence de dispositions, tous les jours fériés sont considérés chômés.

NB : Nous vous rappelons qu'en Alsace-Moselle, il existe deux jours fériés supplémentaires le vendredi Saint et le 26 décembre, des mesures particulières pour ce territoire s'appliquent concernant la législation des jours fériés et du repos dominical. Le principe étant que sauf exception, tous les jours fériés sont chômés.

1.2. Les jours fériés ordinaires travaillés

Le travail des jours légaux (hors cas du 1^{er} mai) n'ouvre droit à aucune majoration de salaire en l'absence de disposition conventionnelle plus favorable.

1.3. Les jours fériés ordinaires chômés

Le chômage d'un jour férié ordinaire ne peut entraîner aucune perte de salaire aux salariés justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté.

1.4. L'obligation de repos : 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé obligatoirement.

Le chômage de ce jour ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Par exception, le travail du 1er mai est autorisé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Dans ce cas, les salariés qui travaillent le 1er mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal. **Le travail du 1er mai est donc majoré de 100 %.**

NB : Le 1^{er} mai ne peut correspondre à la journée de solidarité.

Les sanctions applicables : amende correspondante aux contraventions de 4^e classe en cas d'infractions aux règles relatives au chômage obligatoire de la journée du 1^{er} mai – applicable autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés.

REGLES DE CUMUL :

1er mai et dimanche : les majorations pour travail le dimanche fixées par le contrat de travail, la convention, accord collectif ou usages **ne se cumulent pas** avec la rémunération majorée du 1er mai prévue par la loi en application du non-cumul des avantages ayant le même objet.

1er mai et jour férié ordinaire : Il convient de regarder les conventions collectives applicables – en cas de jours de congés correspondant aux fêtes légales prévues, en plus du congé annuel, le salarié bénéficie de l'indemnisation du jour férié ordinaire et du 1^{er} mai.

1.5. Les cas particuliers

- **Absence du salarié un jour férié non chômé :**

Lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé, le refus de la part du salarié de travailler constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée.

- **Non récupération des jours fériés :**

Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

- **Journée de solidarité :**

Lorsqu'un jour férié est travaillé du fait de la journée de solidarité, le salaire est maintenu dans la limite de 7 heures, ou au prorata pour les temps partiel.

2. Travail et Dimanche

2.1. Le principe

Tout salarié, peu important le type de contrat de travail (forfait annuel en heures ou en jours en bénéficiant également), doit avoir au moins un jour de repos par semaine civile (soit 35 heures consécutives de repos) – en principe, ce dernier est le dimanche : on parle de **repos dominical**.

NB :

- Des dispositions particulières concernent l'Alsace et la Moselle
- Certains bénéficiaires sont soumis à des dispositions particulières (agriculteurs, employés de maison, travailleurs à domicile, salariés des transporteurs routiers/marchandises/personnes...)
- Sont exclus de la réglementation sur le travail le dimanche, les cadres dirigeants

2.2. Les dérogations

Les salariés peuvent, dans certains cas, travailler le dimanche, afin de permettre une continuité dans la vie économique et sociale du pays.

- **Dérogations permanentes, de plein droit**
 - activités nécessitant l'ouverture dominicale (certaines industries, établissements de tourisme et loisirs, foires, salons). Pour plus d'exemple se référer C. trav., art. R. 3132-5.
 - commerces de détail alimentaires mais jusqu'à 13h.
- **Dérogations conventionnelles** (prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise)
 - travail continu
 - travail en équipes supplétives
- **Dérogations temporaire, autorisations administratives :**
 - fondement géographique (zone touristiques, zones commerciales, commerces dans les gares),
 - dimanches du maire (dimanche travaillés pour certains commerces selon un calendrier propre à chaque ville française, et selon des dates de dimanche fixées par le maire de la ville en question),
 - fermeture préjudiciable au public ou à l'entreprise.

2.3. Les contreparties

En cas de dérogations prévues par une convention collective, les modalités relatives aux contreparties du travail le dimanche sont fixées par la convention collective.

Dans les autres cas, la contrepartie va dépendre du type de dérogation, de l'activité, du secteur concerné et/ou des dispositions conventionnelles en vigueur.

2.4. Les sanctions

En cas de non-respect des règles relatives au repos hebdomadaire et au repos dominical, l'employeur s'expose à des sanctions pénales (amende prévue pour les contraventions de 5^e classe) et au versement de dommages et intérêts aux salariés, aux organisations de salariés, aux commerçants et syndicats d'employeurs. Une fermeture immédiate de l'établissement peut également avoir lieu en cas d'action en référé.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

Responsable Service Rh/Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitech.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com