

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 :

Que se passe-t-il le 1^{er} mai ?	<ul style="list-style-type: none">- 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.
Combien de jours fériés sont garantis en 2007 ? Puis en 2008 ?	<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.
Sur quelle période apprécier ces droits à jours fériés ?	<ul style="list-style-type: none">- Sur une période de 12 mois, définie par l'employeur. <p>NB : il est possible de prendre comme référence l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.</p>
Comment accorder les 5 jours fériés garantis ?	<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. <p>NB : l'avenant n'apporte pas de précisions, mais on peut penser qu'il s'agit de l'équivalent d'heures travaillées sans majoration.</p> <ul style="list-style-type: none">- Indemniser le salarié s'il est en repos le jour férié. <p>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.</p>

<p>Le salarié peut-il travailler les jours fériés et cumuler des jours de compensation ? Comment peut-il prendre ces jours de compensation ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>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 ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Et comment accorder les 2 ou 3 autres jours fériés ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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).
<p>Que se passe-t-il si le jour férié coïncide avec un jour de repos du salarié ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Les temps partiel bénéficient-ils de ces mêmes droits ?</p>	<p>Oui et les règles concernant les 5 jours fériés garantis s'appliquent de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> ▪ si travail sur 4 jours : 4 jours fériés garantis ▪ si travail sur 3 jours : 3 jours fériés garantis
<p>Les apprentis mineurs peuvent-ils travailler les jours fériés ? Et les majeurs ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.