

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Jours fériés de mai et juin 2009 : quelles incidences ?

Les mois de mai et juin 2009 comportent quatre jours fériés, avec le 1^{er} mai et le 8 mai tombant un vendredi, le jeudi de l'Ascension et le lundi de la Pentecôte. Le vétérinaire chef d'entreprise doit connaître les incidences de ces jours sur la présence et la rémunération des salariés.

1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé. L'employeur ne peut pas imposer à ses salariés de travailler ce jour-là. Cependant, dans les cliniques assurant une continuité de services, le personnel peut être amené à travailler. Il bénéficie alors d'une indemnité égale au montant du salaire journalier. Ce qui revient à payer double cette journée.

Si le 1^{er} mai est un jour chômé, c'est-à-dire non travaillé, le repos ne doit entraîner aucune réduction du salaire. Contrairement aux autres jours fériés légaux, aucune condition de présence la veille et le lendemain du 1^{er} mai ne peut être imposée aux salariés pour en bénéficier. Les salariés doivent donc être payés comme s'ils avaient travaillé.

Si le 1^{er} mai tombe un jour habituellement non travaillé (jour hebdomadaire de repos), la convention collective prévoit pour le personnel auxiliaire une journée de repos supplémentaire (article 33 de la convention collective), il en est de même pour les vétérinaires salariés (article 39).

8 mai

Le 8 mai est un jour férié ordinaire. La convention collective du personnel auxiliaire et celle du personnel vétérinaire précisent que les jours fériés légaux sont chômés. Le repos est donc obligatoire. Un salarié qui refuserait de travailler un jour férié ne peut pas être sanctionné. Cependant, ces jours peuvent être travaillés, en service de garde.

La rémunération des jours fériés ordinaires suit un régime différent selon que le jour férié est travaillé ou non travaillé.

Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, il doit être rémunéré sous réserve que le salarié remplisse les conditions suivantes :

- avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir travaillé 200 heures au cours des deux mois précédant le jour férié non travaillé ;
- être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Si le jour férié tombe un jour habituellement de repos, il n'y a aucune incidence sur la rémunération du salarié. Celui-ci ne bénéficie d'aucune indemnité particulière. La convention col-

lective impose pour les cabinets et cliniques fonctionnant en service continu (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7) que le salarié bénéficiera soit d'un jour de repos compensateur, soit du paiement de cette journée en sus du salaire normal (dans la limite de 5 jours par an).

Jeu de l'Ascension

Le jeudi de l'Ascension est un jour férié ordinaire dont l'indemnisation suit les mêmes règles que celles indiquées précédemment.

Pour les salariés à temps partiel, dont le travail est réparti par exemple sur 3 ou 4 jours par semaine, les hasards du calendrier peuvent faire coïncider le jour férié avec un jour habituellement travaillé ou non. S'il s'agit d'un jour où le salarié ne devait pas travailler, celui-ci ne pourra pas prétendre au paiement de cette journée. En revanche, si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé (comme le jeudi pour l'Ascension), le salarié percevra une rémunération correspondant au nombre d'heures qui auraient normalement dû être effectuées ce jour.

Si un salarié est absent la veille ou le lendemain du jour férié, il ne sera pas indemnisé. Ainsi, pour le jeudi de l'Ascension, le salarié doit avoir travaillé le mercredi et le vendredi pour être indemnisé le jour férié.

Lundi de Pentecôte

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 avait instauré le lundi de Pentecôte journée de solidarité pour assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. La loi du 16 avril 2008 a modifié le dispositif en le simplifiant. Désormais, la journée de solidarité n'est plus automatiquement le lundi de Pentecôte (qui reste un jour férié ordinaire) et son organisation est laissée au libre choix des entreprises.

La journée de solidarité n'est pas rémunérée (Code du travail, art. L. 3133-7) dans une limite de 7 heures (au prorata pour les salariés à temps partiel) ou d'une journée de forfait pour les cadres en forfait jours (inclus dans la limite annuelle de 216 jours).

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur ou par un accord qui peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- soit le travail d'un jour de repos ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées.

Les ponts

Le 1^{er} mai et le 8 mai 2009 tombant un vendredi, des salariés peuvent demander à ne pas travailler le samedi, de faire « le pont ».

Est considéré comme un « pont » le chômage entre deux jours non travaillés. La pratique des « ponts » relève uniquement des dispositions conventionnelles (aucune disposition particulière dans les entreprises vétérinaires) ou des usages. Il n'existe en effet aucune obligation légale en la matière.

Les jours fériés chômés ne peuvent pas être récupérés. En revanche, les journées de « pont » peuvent faire l'objet d'une récupération. Les heures récupérées sont rémunérées au taux normal, elles ne font l'objet d'aucune majoration de salaire. Les salariés malades lors d'un « pont » sont néanmoins tenus de récupérer les heures ainsi accordées par l'employeur à l'ensemble des salariés et ne peuvent prétendre à aucune majoration de salaire.

Jours fériés et congés

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrables, c'est-à-dire du lundi au samedi inclus. Or les jours fériés ne constituent pas des jours ouvrables s'ils sont chômés dans l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un jour férié tombe pendant la période des congés payés :

- il est assimilé à un jour de congé payé s'il est travaillé dans l'établissement ;

- il ne compte pas comme un jour de congé s'il est chômé ou s'il tombe un jour habituellement chômé (samedi ou lundi) ; dans ce cas, les congés payés sont prolongés d'un jour ;
- il ne compte pas comme un jour de congé s'il tombe un dimanche ; toutefois, dans ce cas, les congés ne sont pas prolongés pour autant.

Par ailleurs, si le salarié est absent pour maladie un jour férié, il ne peut prétendre à aucune indemnisation, en l'absence de disposition plus favorable de la convention collective. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrables, du lundi au samedi inclus. Les jours fériés ne constituent pas des jours ouvrables s'ils sont chômés dans l'entreprise.



Melany Dieterle - Fotolia.com