

CIRCONSTANCES

Chaque année comporte un certain nombre de jours fériés ; ils sont légalement définis par le code du travail. Toutefois, tous ne sont pas obligatoirement chômés et peuvent donc être travaillés. Dans ce cas, qu'en sera-t-il de la rémunération ?

SONT CONCERNES :

Tous les agents statutaires, contractuels, mensuels ou horaires.

PROCEDURE

1° - Le jour férié n'est pas travaillé : il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1607h pour un temps complet) comme jour non travaillé -> aucune incidence sur la rémunération.

2° - Le jour férié est travaillé dans le cadre de l'activité habituelle : il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1607h pour un temps complet) comme jour travaillé -> Pas d'incidence sur le traitement de base de l'agent. Toutefois, celui-ci pourra percevoir une indemnité spécifique pour travail des dimanches et jours fériés.

3° - Le jour férié est exceptionnellement travaillé : le caractère inhabituel du travail se traduit en paiement d'heures supplémentaires IFTS ou IHTS au taux de l'heure des dimanches et jours fériés selon barème, ou en récupération dans la limite de majoration qu'aurait été la rémunération.

CAS PARTICULIER :

Le 1^{er} mai : il est le seul à être considéré comme un jour férié obligatoirement chômé.

A ce titre, l'agent ne le travaille pas et il est payé.

Toutefois, s'il tombe un jour habituellement non travaillé (ex : samedi ou dimanche) il n'entraîne ni rémunération ni récupération supplémentaire.

Les agents travaillant le 1^{er} mai sont rémunérés comme pour n'importe quel jour férié (majoration des 2/3 de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires) ou invités à récupérer leur journée.

A SAVOIR :

Depuis la Loi sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT), la notion de "pont" n'existe plus ; tous les jours non travaillés doivent être décomptés pour arriver au respect de la durée de travail légale annuelle (1600 heures + 7 heures de solidarité).

Le lundi de Pentecôte est redevenu un jour férié. Sur délibération, il peut être utilisé, comme les autres jours fériés hormis le 1^{er} mai, pour assurer la journée de solidarité. A défaut, celle-ci est effectuée, après avis du CT, selon une autre organisation (travail sur un jour libre, répartition tout au long de l'année,)

REFERENCES :

Code du travail : art. L3133-1, L3133-4 et L3133-6

Code général de la fonction publique : L621-9