



Les jours fériés

(CCN n°3241 – IDCC 1483)

Avertissement

La Fédération Nationale de l'Habillement vous informe sur la législation sociale.

Ces textes ont un caractère indicatif et non-exhaustif : ils relèvent, en effet, exclusivement de l'information juridique à but documentaire et ne traite pas tous les cas particuliers.

Vous êtes responsable de la consultation, de l'utilisation et de l'interprétation de la documentation fournie qui ne vous dispense ni de votre obligation de vous informer par vous-même ni de recourir aux conseils personnalisés d'un professionnel du droit.

SOMMAIRE

<i>I. Peut-on faire travailler un salarié un jour férié ?</i>	2
1. Les jours fériés ordinaires	2
2. Le 1 ^{er} mai	3
<i>II. Comment sont rémunérés les jours fériés ordinaires travaillés ?</i>	3
<i>III. Comment sont rémunérés les jours fériés ordinaires non travaillés (chômés) ?</i>	5
A. Conditions	5
a. Salariés mensualisés : la condition d'ancienneté de 3 mois	5
b. Salariés non mensualisés	7
B. Quel salaire faut-il maintenir en cas de jour férié ordinaire chômé indemnisé ?	7
<i>IV. Le salarié doit-il récupérer un jour férié « perdu » tombant sur un jour de repos ?</i>	9
<i>V. Peut-on faire récupérer au salarié un jour férié chômé ?</i>	10
<i>VI. Quelles sont les incidences des jours fériés sur les congés payés ?</i>	10
<i>VII. Quelles sont les conséquences de la coïncidence de deux jours fériés chômés ?</i>	10

I. Peut-on faire travailler un salarié un jour férié ?

Il faut distinguer les **jours fériés ordinaires** du **1^{er} mai** qui est obligatoirement chômé et rémunéré.

1. Les jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires prévus par l'article L3133-1 du code du travail sont les suivants :

1. 1^{er} janvier (jour de l'an)
2. Le lundi de Pâques
3. Le 8 mai (jour de la victoire de 1945)
4. L'ascension
5. Le lundi de pentecôte
6. Le 14 juillet
7. Le 15 août (Assomption)
8. La Toussaint (1^{er} novembre)
9. Le 11 novembre (Armistice de 1918)
10. Le jour de Noël (25 décembre)

S'y ajoutent dans les départements du Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et de la Moselle (57) :

- Le Vendredi Saint (vendredi précédant le dimanche de pâques) dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte
- Le second jour de Noël (26 décembre)
- Jours fériés propres aux DOM

Aux jours fériés de droit commun, s'ajoute, pour les salariés travaillant dans les DOM, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dont la date diffère selon le DOM (décret n°83-1003 du 23 novembre 1983).

a. Le chômage des jours fériés ordinaires **n'est pas obligatoire sauf exceptions (b).**

Vous pouvez donc demander à vos salariés de venir travailler **mais en respectant les limites prévues par l'article 25 de la convention collective.**

Article 25, CCN n°3241

Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
- au-delà, le travail d'un jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

- L'employeur peut imposer le travail de **4 jours fériés** dans l'année civile (hors journée de solidarité) ;
- Au-delà, l'employeur doit obtenir l'accord (de préférence écrit) du salarié pour lui demander de travailler un jour férié (le salarié devra donc être volontaire).

Un salarié ne peut pas refuser de travailler un jour férié non chômé dans l'entreprise s'il travaille habituellement ce jour-là. (*Exemple : le salarié travaille le lundi et l'employeur lui demande de venir travailler le lundi de Pâques*), sauf si l'employeur a dépassé son quota de 4 jours fériés travaillés par an.

En cas d'absence du salarié un jour férié non chômé dans l'entreprise, l'employeur est en droit de pratiquer une retenue sur salaire strictement proportionnelle aux heures d'absence **injustifiées** du jour férié.

A savoir !

La CCN n°3241 **ne prévoit pas de délai de prévenance** pour demander à un salarié de venir travailler un jour férié.

Cependant, il est préférable de respecter un délai de prévenance **raisonnable** (2 semaines-un mois) lorsque l'entreprise habituellement fermée tel jour férié décide d'ouvrir le magasin.

Ainsi, le fait pour un salarié de refuser d'exécuter l'ordre donné le 31 octobre dans l'après-midi de travailler le 1er novembre n'est pas fautif (Soc. 14 décembre 1994, n° 93-41481).

b. Exceptions

- En **Alsace-Moselle**, en vertu du code professionnel local, **l'emploi de salariés dans les entreprises commerciales est interdit les jours fériés** ([Article L3134-2 Code du Travail](#)). Le non-respect de cette règle est constitutif d'un délit pénal. Seule la journée de solidarité peut par exception avoir lieu un jour férié (sauf le jour de Noël et le lendemain et le vendredi saint).
- Les **salariés âgés de moins de 18 ans** (y compris les apprentis mineurs) ne peuvent pas travailler les jours fériés (Article L3164-6 du code du travail). Les apprentis majeurs le peuvent.

2. Le 1^{er} mai

Selon l'article L3133-4 du Code du Travail, le 1^{er} mai est **obligatoirement chômé** pour tous les salariés. De même, selon l'article 25 de la CCN n°3241 : « La fête du travail du 1^{er} mai est obligatoirement chômée et rémunérée ».

L'article L3133-6 du code du travail ne prévoit d'exception que pour les établissements qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent pas interrompre le travail.

Exemples : transports, usines à feu continu, établissements hospitaliers, hôtels, services de gardiennage.

Le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles n'est pas un secteur concerné, car l'activité de vente au détail d'habillement peut être interrompue pendant une journée.

II. Comment sont rémunérés les jours fériés ordinaires travaillés ?

Selon l'article 25 de la Convention collective nationale n° 3241, les heures travaillées un jour férié sont **majorées de 100 %, mais ne peuvent pas être récupérées.**

La Cour de Cassation a jugé que le fait de faire récupérer le jour férié travaillé au salarié ne permet pas d'exonérer l'employeur de son obligation de payer la majoration de 100 %.

- Un salarié **mensualisé** doit percevoir, en plus de son salaire mensuel habituel qui intègre déjà le paiement du salaire du jour férié, une rémunération au taux normal des heures effectuées le jour férié travaillé. *Exemple : majoration 100 % JF travaillé <-> 7h x taux horaire*
- Un salarié **non mensualisé** ou ne remplissant pas la condition du paiement d'un jour férié chômé (ancienneté de 3 mois) doit être rémunéré 2 fois pour le travail d'un jour férié. *Exemple : majoration 100% JF travaillé <-> 7h x 2 x taux horaire*

Quels sont les éléments à prendre en compte dans le calcul de la majoration de 100 % ?

En l'absence de précision dans la convention collective, nous raisonnons par analogie avec la majoration de 100 % due en cas de travail le 1^{er} mai.

Selon l'Administration le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité doit comprendre tous les éléments de salaire et notamment les primes diverses inhérentes à la nature du travail.

Exemple : une prime d'objectif **individuelle** (= qui rémunère la prestation personnelle du salarié).

En revanche, la prime d'ancienneté qui ne rémunère pas la prestation de travail mais qui a une finalité propre (liée à la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise) ne rentre pas dans l'assiette de la majoration.

Selon l'administration, le salaire à prendre en considération pour le calcul de la majoration de 100 % ne doit pas tenir compte des **majorations pour heures supplémentaires**. En effet, ces dernières sont déterminées dans le cadre de la semaine et ne sont pas liées au travail d'une journée déterminée.

EXEMPLES DE PRESENTATION DE BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie doit faire apparaître sur une ligne distincte le paiement majoré (100%) du jour férié travaillé.

1. Un salarié travaille 35 h par semaine (151,67 h par mois) du mardi au samedi et effectue 7 heures le samedi 14 juillet. Il perçoit une prime d'objectifs individuels de 150€ au cours du mois de juillet.

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,36	1 420
Prime d'objectifs			150,00
Maj. 100% JF trav.	7	10,35 ¹	72,45
Rémunération brute			1 642,45

2. Un salarié travaille dans une entreprise pratiquant un horaire hebdomadaire de 39 heures réparties sur 5 jours du mardi au samedi, à raison de 7,8 heures par jour. Le salarié travaille dans les conditions habituelles le samedi 14 juillet. Il perçoit une prime d'objectifs de 150€ au cours du mois de juillet.

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,36	1 420

¹ (1420+150)/151,67 = 10,35

Heures supplémentaires 125%	17,33	13,60 ²	235,69
Prime d'objectifs			150,00
Maj. 100% JF trav.	7,8	10,35 ³	80,73
Rémunération brute			1 886,41

Attention !

L'employeur n'a pas le droit de donner un jour de repos en récupération du jour férié travaillé à la place du paiement du salaire majoré (Cass.Soc.14 juin 2000).

Cas du jour férié tombant un dimanche

L'entreprise peut être autorisée à faire travailler ses salariés le dimanche lorsqu'elle est titulaire d'une dérogation (voir fiche sur le travail le dimanche).

Principe du non-cumul entre la majoration de 100 % pour travail le jour férié et la majoration pour travail le dimanche

La majoration pour travail du dimanche ne peut se cumuler avec la majoration pour travail des jours fériés si le jour férié tombe un dimanche. En effet, ces 2 majorations ont le même objet (compenser la privation d'un jour de repos).

Cas des heures supplémentaires

Principe du cumul entre la majoration pour heures supplémentaires et la majoration pour jour férié

Ces 2 majorations ont un objet différent (dépassement de la durée légale de 35 heures et compenser la privation d'un jour de repos) et se cumulent.

III. Comment sont rémunérés les jours fériés ordinaires non travaillés (chômés) ?

Ne sont visés ici que les jours fériés qui coïncident avec un jour habituellement travaillé par le salarié (c'est-à-dire hors jours de repos hebdomadaire) et que l'employeur décide de faire chômer.

Lorsque les jours fériés sont chômés à l'initiative de l'employeur, ils sont en principe rémunérés, sauf pour les salariés non-mensualisés.

A. Conditions

a. Salariés mensualisés : la condition d'ancienneté de 3 mois

Les salariés mensualisés sont tous les salariés, quels que soient leur profession, leur contrat de travail, leur durée du travail, leur mode de rémunération, à la seule exception des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires.

² La base de calcul des majorations d'heures supplémentaires inclut la majoration pour jours fériés. En revanche, la base de calcul de la majoration pour jour férié n'inclut pas les majorations pour heures supplémentaires. Soit $(150+80,73+1420)/151,57 \times 1,25 = 13,60$

³ $(1420 + 150) / 151,67 = 10,35$

Article L. 3133-3 du code du travail

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant **au moins trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant **à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.**

L'ancienneté est constituée par le temps qui s'est écoulé depuis l'embauche du salarié dans l'entreprise. Elle ne se confond pas avec le temps de présence qui s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée...).

Les périodes de suspension du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la cause (maladie, absence pour convenance personnelle, absence injustifiée, etc) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Lorsque le salarié a déjà travaillé dans l'entreprise dans le cadre d'un précédent contrat (CDD, CDI...), l'ancienneté qu'il avait acquise n'a pas à être prise en compte, sauf si la relation contractuelle s'est poursuivie directement en CDI à l'issue du CDD ou du contrat d'apprentissage.

Les dispositions issues de l'article 3 de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 ont été intégrées dans le nouveau code du travail **au 1^{er} mai 2008.**

Ces dispositions ayant valeur légale se substituent aux dispositions réglementaires antérieures. Ainsi, l'arrêté du 31 mai 1946 qui ne subordonnait à aucune condition particulière de présence ou d'ancienneté l'indemnisation des jours fériés chômés des salariés « mensuels » (employés, agents de maîtrise et cadres) n'est plus applicable.

Les conditions posées par l'article L3133-3 du code du travail s'appliquent désormais à **tous les salariés.**

- *Si vous appliquiez l'arrêté de 1946 pour maintenir le salaire des jours fériés chômés sans condition d'ancienneté, vous pouvez depuis le 1^{er} mai 2008 maintenir leur salaire des seuls salariés justifiant de 3 mois d'ancienneté. Sauf si une clause du contrat de travail, plus favorable, prévoit le maintien de salaire sans conditions.*
- *S'il existe un usage dans l'entreprise consistant à maintenir le salaire en cas de jour férié chômé sans condition d'ancienneté, il faut au préalable dénoncer cet usage si vous souhaitez désormais subordonner le maintien de salaire aux conditions de l'article L3133-3. La dénonciation d'un usage nécessite l'information individuelle des salariés, l'information des représentants du personnel s'ils existent et le respect d'un délai de prévenance suffisant.*

Cette règle s'applique à tous les jours fériés **légaux**, y compris ceux ne figurant pas dans la liste de l'article [L3133-1](#) :

C'est le cas du vendredi Saint chômé et du 26 décembre en Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin et du jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les DOM (décrets n°83-550 et n°83-1003).

En revanche, ne sont pas concernées les autres fêtes locales, coutumières ou religieuses actuellement non reconnues par la législation. Exemples :

- 25 novembre (jour de la Sainte-Catherine)
- 4 décembre (jour de la Sainte-Barbe)
- 1^{er} décembre (jour de la Saint-Eloi)
- Yom Kippour (Grand Pardon), Roch Hachanah...
- Aïd El Kebir.

Sauf usage dans l'entreprise, les salariés intéressés n'ont droit à aucune indemnisation en cas de chômage d'une de ces Fêtes.

Nous conseillons à l'employeur de permettre aux salariés concernés de pratiquer les fêtes religieuses actuellement non reconnues par la législation par la prise de congés payés (congés annuels, jours de RTT) ou par l'autorisation d'absence non rémunérée dès lors qu'il n'y a pas de préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Cas particuliers

- Salariés à temps partiel

Lorsque le jour férié tombe un jour normalement travaillé par le salarié à temps partiel, ce dernier bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

Il a droit à une rémunération calculée à partir de l'horaire qu'il aurait dû accomplir ce jour-là.
Exemple : un salarié travaille 28 h par semaine selon une répartition de 7 h de travail par jour, à raison de 4 jours par semaine, il doit en cas de jour férié par l'employeur tombant l'un de ses jours de travail percevoir pour cette journée une rémunération égale à 7 h de travail.

- Salariés en CDD

Les salariés en CDD (sauf les salariés saisonniers) ont droit, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise au paiement des jours fériés.

- Salariés sous contrats aidés

Les salariés en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat initiative-emploi...) présents dans l'entreprise au moment où survient un jour férié en bénéficient et doivent être rémunérés dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

b. Salariés non mensualisés

Les salariés embauchés sous CDD saisonnier, les salariés intermittents et temporaires n'ont droit à aucune indemnisation en cas de jour férié chômé.

Concernant les travailleurs à domicile, L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

B. Quel salaire faut-il maintenir en cas de jour férié ordinaire chômé indemnisé ?

Le principe étant que le chômage d'un jour férié ordinaire ne peut être une cause de réduction du salaire, le salarié **a droit au maintien de son salaire de base et de tous les**

éléments ayant la nature d'un complément de salaire que l'intéressé aurait perçus s'il avait continué à travailler (prime d'ancienneté...) :

- Les indemnités ayant la nature de remboursements de frais professionnels (titres-restaurant...) sont exclues.
- Les primes destinées à compenser des sujétions particulières de travail (prime de froid, de danger, d'insalubrité...) sont exclues car le salarié n'ayant pas travaillé le jour férié chômé n'a pas eu à supporter ces sujétions.
- Lorsque la rémunération comprend un salaire fixe et une partie variable, le salarié peut prétendre au titre d'un jour férié chômé à la partie variable de sa rémunération. Il en a été jugé ainsi pour une vendeuse rémunérée par un salaire fixe et un pourcentage variant en fonction des ventes réalisées. La salariée pouvait prétendre à un complément de salaire au titre de la partie variable de sa rémunération calculé en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois
- **Heures supplémentaires structurelles**

Pour les salariés dont l'horaire de travail habituel est supérieur à la durée légale de 35 heures, le principe du maintien de la rémunération implique que la rémunération du jour férié chômé comprenne celle des heures supplémentaires structurelles qui auraient dû être normalement effectuées ce jour là avec leurs majorations et les exonérations correspondantes sociales et fiscales prévues par la loi TEPA.

Ainsi, la circulaire ministérielle du 27 novembre 2007 a considéré que : « *Les heures supplémentaires qui résultent d'une durée collective de travail supérieure à 35 heures ouvrent intégralement droit à exonération fiscale et sociale, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (jour férié chômé)* ».

Exemple : soit une entreprise appliquant une durée collective de 39 heures réparties sur 5 jours à raison de 7,8 heures par jour. Un salarié bénéficie d'un jour férié chômé. Sa semaine de travail correspond aux horaires suivants :

Lundi 7,8 heures	Mardi JOUR FERIE CHOME	Mercredi 7,8 heures	Jeudi 7,8 heures	Vendredi 7,8 heures	Total : 31,2 heures de travail effectif mais maintien de salaire base 39h avec heures supplémentaires majorées.
------------------------	---------------------------------	---------------------------	------------------------	---------------------------	--

Il n'a effectivement travaillé que 31,2 heures sur 4 jours. La journée du jour férié chômé correspond à 7,8 heures fictives de travail.

Pour déterminer la rémunération à verser à ce salarié, il convient de prendre en compte : 31,2 heures + 7,8 heures, soit 39 heures dont 35 heures payées au taux normal et 4 heures payés au taux majoré de 125%.

En fin de mois, le salarié percevra son salaire habituel (base 39 heures) calculé comme suit : $35 \times (52/12) \times \text{taux horaire} + (39-35) \times 52 / 12 \times 125\%$.

- **Heures supplémentaires occasionnelles**

Imaginons le cas d'un salarié dont la durée de travail est égale à 35 heures réparties sur 5 jours du lundi au vendredi à raison de 7 heures par jour.

Il ne travaille pas le lundi de pâques qui est chômé dans l'entreprise. Mais il effectue **exceptionnellement** au cours de la même semaine 8 heures de travail par jour.

Lundi JOUR CHOME	FERIE	Mardi 8 heures	Mercredi 8 heures	Jeudi 8 heures	Vendredi 8 heures	Total : 32 heures de travail effectif
------------------------	-------	-------------------	----------------------	-------------------	----------------------	---

Deux interprétations sont possibles :

- **Position de l'Administration** (Circulaire DRT 2000-07 et Circulaire DSS du 5 février 2008 sur la loi TEPA)

La première position, plus favorable aux salariés est celle de l'Administration qui considère que le jour férié chômé a les mêmes conséquences que du temps de travail effectif pour la majoration de rémunération pour heures supplémentaires.

L'administration dans la circulaire du 27 novembre 2007, à la question : « *Les heures supplémentaires effectuées une semaine où tombe un jour férié sont-elles bien exonérées ?* », répond : « *Oui. La totalité des heures supplémentaires effectuées pendant les autres jours d'une semaine comportant un jour férié et dont la rémunération est majorée, sont exonérées* ».

Dans notre exemple, la journée du lundi doit être valorisée sur la base de 7 heures virtuelles de travail, ce qui conduit à devoir rémunérer 39 heures de travail (32 + 7), c'est-à-dire 35 heures de travail payées au taux normal et 4 heures majorées de 25 %.

- **Position de la Cour de Cassation**

La Cour de Cassation a précisé que les jours fériés chômés ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif et ne peuvent donc être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires.

Dans notre exemple, le salarié aura accompli 32 heures de travail effectif. Aucune heure supplémentaire ne sera décomptée au titre de cette semaine puisque la durée de travail effectif est inférieure à 35 heures. A la fin du mois, le salarié percevra son salaire habituel base 35 heures auquel s'ajoutera le paiement de 4 heures au taux normal, c'est-à-dire 39 heures au taux normal (7 heures au titre du jour férié chômé et 32 heures au titre des heures travaillées).

Bulletin de paie

Le chômage des jours fériés ne donne lieu à aucune mention particulière sur le bulletin de paie dès lors que les salariés sont rémunérés dans les conditions habituelles (aucune réduction n'affecte leur salaire).

En revanche, dans l'hypothèse où le jour férié chômé n'est pas rémunéré pour un salarié mensualisé (ne remplit pas les 3 conditions), la retenue opérée sur le salaire mensuel doit être mentionnée distinctement (nature et montant).

IV. Le salarié doit-il récupérer un jour férié « perdu » tombant sur un jour de repos ?

Lorsqu'un jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire d'un salarié ou avec un jour non travaillé dans l'entreprise, aucune indemnité ni aucun jour de repos compensateur ne sont dus au salarié dans la mesure où le salarié ne subit pas de perte de salaire.

En effet, le Code du Travail garantit le maintien de salaire en cas de jour férié chômé mais ne garantit pas au salarié le bénéfice des jours fériés chômés en dehors des jours de repos.

Salariés à temps partiel

Lorsque le jour férié chômé tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise mais de repos pour le salarié à temps partiel, il n'a droit à aucune indemnité spécifique pour ce jour.

Exemple : si le salarié ne travaille pas habituellement le jeudi, le jeudi 8 mai chômé dans l'entreprise ne lui sera pas payé.

V. Peut-on faire récupérer au salarié un jour férié chômé ?

Il est interdit aux employeurs de faire récupérer les jours fériés qui ont été chômés.

Exemple : un employeur ne peut pas demander à un salarié n'ayant pas travaillé un jour férié chômé payé dans l'entreprise de venir travailler en remplacement pendant son jour de repos, en ne rémunérant pas les heures effectuées le jour de repos.

VI. Quelles sont les incidences des jours fériés sur les congés payés ?

Le décompte des congés payés s'effectue en principe en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables :

- tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (dimanche)
- les jours fériés travaillés.

Les jours fériés chômés ne sont pas des jours ouvrables.

Par conséquent, un jour férié chômé (jour non ouvrable) survenant à l'intérieur de la période des congés **n'est pas décompté**. Et ce, même si ce jour férié tombe un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise. En pratique, cela signifie que le congé est prolongé d'un jour ou qu'il est décompté un jour de congé de moins.

Si l'entreprise ne fait pas chômer le jour férié : le jour férié est travaillé, il a le caractère d'un **jour ouvrable** et par conséquent est **décompté comme un jour de congé normal**. Le salarié ne pourra pas prétendre à un quelconque jour de repos supplémentaire.

VII. Quelles sont les conséquences de la coïncidence de deux jours fériés chômés ?

Exemple : en 2008, le 1^{er} mai et le jeudi de l'Ascension tombaient le même jour calendaire.

Les salariés ont-ils droit à un jour de repos ou à une indemnité supplémentaire ?

La Cour de cassation s'est prononcée sur ce point.

En présence d'une convention collective prévoyant un certain nombre de jours fériés qui sont chômés sans réduction de salaire, les salariés peuvent prétendre au respect de ce nombre de jours lorsque deux jours fériés chômés coïncident un même jour. Ils peuvent donc réclamer un jour de repos supplémentaire.

→ **Tel n'est pas le cas de la CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles qui ne prévoit pas un nombre de jours fériés obligatoirement chômés sans réduction de salaire.**

L'article 25 de la CCN prévoit même la possibilité de faire travailler au minimum les salariés 4 jours fériés par an.

Il n'y a donc pas lieu d'accorder aux salariés un jour de repos supplémentaire du fait de la coïncidence de deux jours fériés chômés en application du principe du non-cumul des avantages ayant le même objet.

La seule obligation de l'employeur est de maintenir une fois la rémunération du jour férié chômé.