

Jours fériés : que disent les conventions collectives nationales du BTP ?

Le 1er mai, l'Ascension, Pentecôte, Noël... Les jours fériés sont nombreux. Mais sont-ils tous chômés ? Quelles en sont les conséquences sur la paie et les congés payés ?

Qu'en est-il dans ce secteur ? Voyons le contenu des dispositions applicables dans le BTP

Le jour férié est un jour de l'année qui célèbre une fête civile, religieuse ou qui commémore un événement historique.

En France, 11 jours sont inscrits dans le Code du travail comme étant des jours fériés. Un seul d'entre eux est prévu pour être obligatoirement chômé (c'est-à-dire non travaillé) : le 1^{er} mai. Pour les autres jours, en revanche, la loi n'impose le repos que pour certains travailleurs.

1 Les conventions collectives applicables aux ouvriers du secteur du BTP aménagent ces dispositions en faveur des salariés.

Un jour férié est-il toujours chômé ?

Le 1^{er} mai. – Le 1^{er} mai est le seul jour prévu par le Code du travail comme étant obligatoirement chômé pour tous les salariés. Cela signifie que les salariés n'ont pas à venir travailler et que leur rémunération leur est versée normalement.

Cette obligation de repos concerne tous les salariés, quelle que soient leur âge, leur sexe ou leur ancienneté.

Cependant, en raison de la nature de leur activité, certaines entreprises ne peuvent pas arrêter leur fonctionnement, comme par exemple certains établissements industriels fonctionnant en continu.

Pour ces entreprises, le travail est possible ce jour-là.

Notez-le : si vous êtes dans cette situation, vous n'avez pas besoin de solliciter une autorisation préalable, que ce soit auprès du préfet ou de la direction départementale du travail, pour faire travailler vos salariés. La seule condition est de pouvoir justifier que l'activité de votre entreprise nécessite un fonctionnement continu.

Les autres jours fériés. – Le Code du travail liste 10 jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai et qui s'appliquent sur l'ensemble du territoire français :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le 25 décembre.

Le chômage n'est pas imposé pour ces jours, mais il est largement pratiqué par les entreprises du BTP par l'effet d'usages professionnels.

Par principe, vous ne pouvez pas demander à un jeune travailleur ou à un apprenti, lorsqu'il a moins de 18 ans, de venir travailler un jour férié. Cependant, il existe certaines dérogations liées au secteur d'activité de l'entreprise, par exemple les établissements industriels fonctionnant en continu pour les jeunes travailleurs masculins.

Jours fériés : que disent les conventions collectives nationales du BTP ?

A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements ou à certaines professions.

Enfin, certains jours fériés peuvent également être accordés en vertu d'usages locaux.

Renseignez-vous auprès de votre direction départementale du travail et de votre organisation professionnelle..

Qu'en est-il de la rémunération des jours fériés ?

2 **Le 1^{er} mai.** – Si le 1^{er} mai est chômé dans votre entreprise, il est payé comme un jour « normal » de travail.

En revanche, si vos salariés travaillent le 1^{er} mai, leur rémunération pour cette journée est doublée.

Les autres jours fériés. – S'ils tombent un jour habituellement non travaillé (un dimanche, par exemple), cela n'a aucune incidence sur le salaire.

S'ils tombent un jour qui aurait dû être travaillé, les conventions collectives des ouvriers du BTP précisent qu'ils sont payés dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai, même lorsqu'ils tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant les congés payés.

Toutefois, le maintien du salaire des ouvriers est subordonné aux conditions suivantes :

- avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment, 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- avoir accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié, et le 1^{er} jour du travail suivant le même jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, ou absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié ou commençant la 1^{ère} journée de travail suivante.

Si le jour est travaillé, les ETAM et cadres du BTP touchent leur salaire habituel, les conventions nationales applicables à ces professions ne contenant pas de disposition particulière.

Ces règles s'appliquent également aux salariés sous CDD.

Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?

Si un jour férié tombe pendant une période de congés payés et qu'il n'est pas travaillé dans votre entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris.

En revanche, si le jour férié est travaillé, il comptera pour un jour de congé.

Exemple :

Un salarié veut poser des congés du lundi 18 au vendredi 22 mai 2009 (le décompte des congés se fait en jours ouvrables). Si le jeudi de l'Ascension (21 mai) est travaillé dans votre entreprise, ce salarié devra prendre 6 jours de congés payés.

En revanche, si le 21 mai n'est pas travaillé, ce salarié devra poser seulement 5 jours de congés payés.

Les jours fériés chômés sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.