

FLASH INFO

LES JOURS FÉRIÉS DANS LE SECTEUR DES HCR

Dans l'hôtellerie restauration, les jours fériés sont rarement synonymes d'inactivité. Un salarié peut-il être amené à travailler ces jours-là ? Quel impact cela a-t-il sur la rémunération et quelles sont les obligations à respecter ?



POUR LE 1^{ER} MAI

Le 1^{er} mai est le seul jour férié légal obligatoirement chômé.

Toutefois, par exception certains salariés peuvent être amenés à travailler au cours de la journée du 1^{er} mai. C'est notamment le cas des établissements et des services, qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent pas interrompre le travail.

Aucune liste des établissements admis à faire travailler leur personnel le 1^{er} mai n'est établie.

Certains établissements comme les hôtels peuvent justifier d'une dérogation en raison de la continuité nécessaire à leur activité.

En revanche, la situation d'un café ou d'un restaurant est moins évidente, la dérogation sera plus difficile à justifier si l'employeur décide de faire travailler ses salariés. En cas de contrôle, l'employeur s'expose à un risque d'amende de 750 € par salarié.

Quoi qu'il en soit, le 1^{er} mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire pour le salarié.

- Si le 1^{er} mai est un jour habituel de fermeture de l'entreprise, ou un jour de repos du personnel, il n'y a aucune incidence sur le montant de la rémunération. Les salariés percevront leur salaire normal.
- Si le 1^{er} mai tombe un jour d'ouverture de l'entreprise et que l'employeur décide de fermer, la rémunération sera versée normalement.
- Si par contre, le 1^{er} mai est travaillé (à titre exceptionnel), cette journée sera payée double.

Le Code du travail prévoit 11 jours fériés légaux : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, 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.

Il convient de se reporter à la convention collective pour vérifier si d'autres jours fériés spécifiques à la profession sont prévus. C'est également la convention collective qui précisera s'ils sont chômés ou non.

POUR LES AUTRES JOURS FÉRIÉS

Pour les établissements permanents ouverts plus de 9 mois par an du secteur des HCR, les salariés qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficient en plus du 1^{er} mai de 10 jours fériés par an dont six jours fériés garantis.

1) Les jours garantis

Six jours fériés sont garantis aux salariés. C'est-à-dire qu'ils seront chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos pendant ces jours fériés.

- Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie de ce jour férié avec maintien de sa rémunération.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que la présence du salarié est nécessaire, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie en plus de sa rémunération habituelle soit d'une journée de compensation soit d'une indemnisation équivalente.

2) Les jours non garantis

Pour les 4 autres jours fériés non garantis, ils sont accordés selon les modalités suivantes :

- Si le jour férié est chômé, il n'entraîne aucune réduction de salaire au salarié.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, ce dernier bénéficiera d'un jour de compensation,
- Si le jour férié coïncide avec un jour de repos du salarié, dans ce cas, cela ne lui donnera droit à aucune compensation ni indemnisation.

Au terme de l'année civile, l'employeur doit vérifier que les salariés ont bénéficié de leurs 6 jours fériés garantis. A défaut, il doit informer par écrit le salarié de ses droits restant dus. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de son employeur et dans les 6 mois suivants :

- Soit les prendre isolément ou en continue,
- Soit être indemnisés.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus devront être obligatoirement rémunérés.

FLASH INFO

LES JOURS FÉRIÉS DANS LE SECTEUR DES HCR

PRÉCISIONS

- Les salariés des établissements saisonniers et les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents bénéficient aussi en plus du 1^{er} mai, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) au prorata de la durée de leur contrat de travail s'ils justifient de 9 mois d'ancienneté dans le même établissement et/ou la même entreprise.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.
- C'est à l'employeur qu'il appartient de fixer chaque année la liste des jours fériés garantis. Pour que les salariés puissent en prendre connaissance, il est conseillé de l'afficher sur le tableau d'affichage à chaque début d'année. Les jours fériés garantis sont les mêmes pour tous les salariés de l'établissement ou de l'entreprise.



Le travail des mineurs pendant les jours fériés :

En règle générale, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à travailler les jours fériés. Toutefois, par dérogation - et sous réserve des règles spécifiques applicables au 1^{er} mai - dans le secteur des HCR, ils peuvent être employés les jours fériés à condition qu'ils bénéficient du repos minimal de 2 jours consécutifs par semaine.

En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base pour cette journée est doublé.