

COUAC OU MAUVAISE COÏNCIDENCE DU 1^{ER} MAI 2008 ET DE L'ASCENSION ?

La coïncidence de deux jours fériés, le 1^{er} mai et l'Ascension, est une source de réclamations dans les entreprises ; cette situation atypique est-elle une mauvaise coïncidence ou fait-elle perdre aux salariés le bénéfice d'un jour férié ? La situation légale est peu favorable aux salariés alors que les conventions collectives et les usages tendent à offrir une indemnisation favorable, voire très favorable, des jours fériés légaux. Le régime conventionnel a même conduit la Cour de cassation à valider une interprétation extensive d'une convention collective spécifique pour laquelle il est permis de s'interroger sur son application aux autres conventions collectives.

Cette année, le 1^{er} mai 2008, jour férié chômé, coïncide avec l'Ascension, jour également férié mais non obligatoirement chômé et cette situation génère des troubles dans les esprits des partenaires sociaux. Dans nombreuses entreprises naissent des réclamations récurrentes identiques, et à tout le moins des interrogations : la coïncidence de ces deux jours fériés ouvre-t-elle droit ou non à un jour de repos supplémentaire pour compenser la perte du jour férié du jeudi de l'Ascension (ou encore à une indemnisation compensatoire) ?

Pour y répondre, il apparaît nécessaire de préciser le cadre juridique général (I) pour ensuite analyser les situations spécifiques éventuellement dérogatoires (II).

I. Le cadre juridique légal

A. La portée des jours fériés sur l'activité salariée

Les jours fériés sont prévus et définis par l'article L. 222-1 (ancien) du Code du travail qui en énumère la liste « Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés le 1^{er} janvier ; le lundi de Pâques ; le 1^{er} mai ; le 8 mai ; l'Ascension ; le lundi de Pentecôte, le 14 juillet ; l'Assomption ; la Toussaint ; le 11 novembre, le jour de Noël ».

Les jours fériés sont distincts des jours chômés puisque les jours chômés sont des jours sans activité professionnelle alors que les jours fériés ne sont pas obligatoirement des jours de repos (exception restrictivement faite pour les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans en application des articles (anciens) L. 222-2 et 222-4 du Code du travail).

Ainsi tous les jours fériés peuvent régulièrement être des jours travaillés, exception faite du 1^{er} mai.

En effet, le 1^{er} mai constitue le seul jour de l'année à être à la fois un « jour férié et chômé » en application de l'article (ancien) L. 222-5 du Code du travail.

Cependant si le principe légal est que le 1^{er} mai est un jour férié chômé, il existe une dérogation restrictive pour les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail : transports, usine à feu continu, établissement hospitaliers, hôtel.

B. La portée des jours fériés sur la rémunération

Exception faite du 1^{er} mai, aucun des autres jours fériés travaillés ne donne lieu à majoration à ce titre de la rémunération (1).

Lorsqu'un des jours fériés coïncide avec le jour de repos hebdomadaire (un dimanche : articles L. 221-2 et L. 221-5 du Code du travail) ou lorsqu'il est chômé à l'initiative du salarié, il ne donne lieu à aucune rémunération mais doit être décompté des congés payés ou encore peut faire l'objet d'une retenue sur salaire correspondante (2).

À l'inverse lorsqu'un des jours fériés est chômé à la demande de l'employeur (exemple fermeture d'une usine le jour de Noël) il donne lieu à rémunération en application du principe « Le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération » exclusivement pour les salariés mensualisés réunissant les conditions de l'accord national de mensualisation du 10 décembre 1997 (étendu par la loi n° 78/49 du 19 janvier 1978). Les conditions à réunir sont les suivantes : trois mois d'ancienneté, 200 heures de travail au cours des deux derniers mois précédents le jour férié, présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

Enfin le chômage du 1^{er} mai « Ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires » en application de l'article (ancien) L. 222-6 du Code du travail. Lorsque le 1^{er} mai coïncide avec un jour de fermeture habituel de l'établissement ou avec un jour de repos hebdomadaire il n'y a lieu à aucune rémunération particulière (3).

À l'inverse, pour « Les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire » en application de l'article (ancien) L. 222-9 du Code du travail, c'est-à-dire que les salariés bénéficiaires de cet article ont droit au doublement de leur salaire habituel incluant le salaire de base outre les primes spécifiques du travail effectué le 1^{er} mai.

(1) Cass. soc., 4 décembre 1996, RJS 1/1997, n° 47.

(2) Cass. soc., 3 octobre 1991, Bull. civ. V, n° 391.

(3) Cass. soc., 26 novembre 1959, Bull. civ. V, p. 948 ; 26 octobre 1964, pourvoi n° 63-40.598.

II. Le cadre juridique conventionnel ou d'usage

Outre ce qui précède les partenaires sociaux ont pu convenir d'un cadre juridique conventionnel dérogatoire par le biais de conventions collectives, d'accords d'entreprise, des règlements intérieurs ou d'usage.

C'est ainsi que certaines entreprises ont mis en place des jours fériés au titre de fêtes (exemple : le vendredi saint dans certaines entreprises du Haut-Rhin) alors que certaines autres ont ajouté aux jours fériés légaux des jours chômés liés à des fêtes religieuses (exemple : fête de « Kippour ») ou encore ont offert aux salariés le bénéfice de tous les jours fériés légaux en jours chômés et rémunérés (exemple : article 67 de la convention collective de la Banque ; article 45 de la convention collective du commerce de gros ; article 25 de la convention collective de l'industrie pharmaceutique) ou seulement de certains jours fériés chômés et rémunérés (cinq jours en application de l'article 7 bis ouvriers de la convention collective des transports routiers annexe ou de l'article 3.11 de la convention collective de détail de papeterie).

Plus précisément une interprétation de la convention collective des établissements d'hospitalisation, de soins, de cure, de garde et d'assistance privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 a donné lieu à un arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 (4) au terme duquel il a été jugé que « L'article 10-01-1 de la convention collective (des établissements d'hospitalisation, de soins, de cure, de garde et d'assistance privés à but non lucratif du 31 octobre 1951) prévoit onze jours fériés, qui sont chômés sans réduction de salaire ; qu'interprétant la convention collective, elle a décidé à bon droit que les salariés pouvaient prétendre au respect de ce nombre de jours lorsque deux fêtes chômées coïncidaient un même jour, la position contraire aboutissant à n'accorder que dix jours ».

Cette situation a conduit de nombreux partenaires sociaux et salariés à s'interroger sur l'application de cet arrêt sur la coïncidence du 1^{er} mai 2008 (jour férié chômé) avec l'Ascension (jour férié non obligatoirement chômé).

En effet la survenance de deux jours fériés le même jour (1^{er} mai) a-t-elle pour effet de réduire le nombre des jours fériés de l'année 2008 de onze à dix jours ou de maintenir, coûte que coûte le bénéfice d'un quota annuel de onze jours fériés et pour cette situation

atypique du 1^{er} mai 2008 donner lieu à une journée de repos complémentaire de substitution ?

Si la Cour de cassation a jugé que les « salariés pouvaient prétendre au respect de ce nombre de jours lorsque deux fêtes chômées coïncidaient un même jour, la position contraire aboutissant à n'accorder que dix jours », cet arrêt ne constitue pas un arrêt de principe.

En effet d'une part, il renvoie à l'interprétation souveraine effectuée par la Cour d'appel, et d'autre part, il relève de l'interprétation spécifique à la convention collective de l'espèce, celle des établissements d'hospitalisation, de soins, de cure, de garde et d'assistance privés à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Il importe donc de relativiser la portée de l'arrêt de la Cour de cassation et de traiter, au cas par cas, les situations en considération, soit du cadre légal, soit enfin des dispositions spécifiques de la convention collective applicables à chaque situation particulière.

À ce titre les conventions collectives sont d'interprétation stricte et les avis des commissions de conciliation ou d'interprétation des conventions collectives n'ont aucune valeur contractuelle (sauf à donner lieu à un avenant ou un additif à la convention collective) puisque l'interprétation des accords collectifs relève de la liberté contractuelle et du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

La majorité des conventions collectives énumère, de la même façon que le Code du travail, la liste des jours fériés sans évoquer un quota annuel incompressible de jours fériés (onze le plus souvent), ni évoquer les effets de la coïncidence de deux jours fériés de telle sorte que l'arrêt de la Cour de cassation précité semble ne devoir recevoir qu'une application restreinte.

En conclusion, sauf disposition expresse conventionnelle ou usages de l'entreprise ou enfin décision unilatérale de l'employeur, la coïncidence du 1^{er} mai 2008 avec l'Ascension n'ouvre pas droit à une journée de compensation complémentaire quand bien même pour cette année 2008 le nombre de jours fériés aura été réduit à dix par un hasard de la conception du calendrier sur le cours du temps.

Renaud RIALLAND

Avocat à la Cour

(4) Cass. soc., 21 juin 2005, Association hospitalière sainte marie c/ Forestier et a., pourvoi n° 03-17.412.