

3 - LES JOURS FERIES APPLICABLES AUX ACO DE DROIT PRIVE

L'emploi à La Poste des salariés contractuels au cours des jours fériés s'inscrit dans le cadre des principes légaux et jurisprudentiels.

A La Poste, les jours fériés sont les suivants:

- le 1^{er} janvier (jour de l'an),
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai (fête du travail),
- le 8 mai (jour de la victoire de 1945),
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet (fête nationale),
- l'Assomption (le 15 août),
- la Toussaint (le 1er novembre),
- le 11 novembre (armistice de 1918),
- le jour de Noël (le 25 décembre).

Aux dates précitées s'ajoutent en Alsace, en Moselle et dans les DOM d'autres jours fériés locaux qui font l'objet d'informations spécifiques.

Les dispositions contenues dans la circulaire s'appliquent aux agents contractuels de droit public et de droit privé.

31 - CONTRACTUELS EMBAUCHÉS PAR CONTRAT A DURÉE INDERTERMINÉE

La rémunération des jours fériés est réglée différemment selon que le jour férié est chômé par le salarié ou ne l'est pas.

311 - Le salarié ne travaille pas le jour férié

Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, il donne lieu au paiement normal du salaire et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié au sein de La Poste.

Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, mais au cours d'une période où le contrat de travail est régulièrement suspendu avec maintien de tout ou partie du salaire (par exemple : absence pour maladie ou consécutive à un accident de travail, mise à pied conservatoire, congés annuels etc.), le jour férié inclus dans cette période sera indemnisé selon les mêmes modalités que les autres jours d'absence de la période concernée.

En revanche, si le jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire ou un jour habituel de fermeture de l'établissement (ex: le dimanche), ce jour est considéré comme un jour de repos normal et n'ouvre aucun droit particulier en terme de rémunération.

312 - Le salarié travaille le jour férié

Pour les agents travaillant hors service cyclique, la rémunération est versée normalement et un repos compensateur d'une durée double de celle de la vacation assurée est octroyé.

Exemple : pour 7 heures de travail le salarié a droit au maintien de sa rémunération et à 14 heures de repos compensateurs.

Pour les agents assurant un service cyclique, la rémunération est versée normalement et un repos compensateur d'une durée égale à celle de la vacation assurée est octroyé.

Exemple : pour 7 heures de travail le salarié a droit au maintien de sa rémunération et à 7 heures de repos compensateurs.

313 - Emploi complémentaire augmentant temporairement la durée de travail d'un CDI à temps incomplet

Les modalités applicables sont celles prévues au § 312.

Par conséquent, si le salarié voit son temps de travail augmenté par avenant pour une durée incluant un jour férié, le salarié a droit au maintien de son salaire pour la durée prévue par l'avenant, auquel s'ajoute le repos compensateur correspondant.

Si le salarié ne voit son temps de travail augmenté que pour la journée du jour férié considéré, le salarié a droit au maintien de son salaire pour la durée quotidienne prévue par son contrat de travail, auquel s'ajoute le repos compensateur correspondant.

Exemple 1 : Un salarié travaille habituellement 4 heures par jour (hors service cyclique).

Par avenant son activité est portée pour la semaine incluant le jour férié à 6 heures de travail par jour. Il travaille le jour férié concerné pour la durée prévue par l'avenant, soit 6 heures. Outre le maintien de sa rémunération de 6 heures pour le jour considéré (conformément à l'avenant), il a droit à un repos compensateur de : 6 heures + 6 heures = 12 heures.

Exemple 2 : Un salarié travaille habituellement 3 heures par jour (hors service cyclique). Par fiche d'activité, son emploi, le jour férié considéré, est porté temporairement à 5 heures de travail. Outre le maintien de sa rémunération de 3 heures pour le jour considéré, il a droit à un repos compensateur de : 5 heures + 5 heures = soit 10 heures.

32 - CAS PARTICULIER DU CDII

321 - Le jour férié se situe au cours d'une période de travail

Exemple : Le 15 août, pour une période précisément définie du 1^{er} au 31 août ou une période de sollicitation ou de disponibilité du 1^{er} au 31 août.

A - Le jour férié se situe au cours d'une période où le salarié est appelé à l'activité

* Le salarié aurait travaillé si le jour n'avait pas été férié

Quel que soit le type de période prévue au contrat de l'agent, sa rémunération est maintenue.

Dès lors, les heures correspondant à cette journée sont soustraites du contingent annuel d'heures de travail de la manière suivante :

- La durée de la vacation qui aurait dû être effectuée ce jour-là est connue.

Dans ce cas cette durée est déduite du nombre annuel d'heures de travail (cf. exemples 1 et 2).

- La durée de la vacation qui aurait dû être effectuée n'est pas fixée a priori.

Dans ce cas la durée à déduire du contingent annuel d'heures de travail correspond à la durée journalière moyenne de la période considérée (cf. exemple 3).

Exemple 1 : Un CDII travaille 6 heures par jour, du lundi au vendredi.

Le jeudi est un jour férié.

6 heures sont déduites du contingent annuel d'heures de travail.

Exemple 2 : Un CDII travaille pendant un mois.

Au cours de cette période de travail, il effectue chaque semaine:

6 heures le lundi, 3 heures le mardi, 6 heures le mercredi, 4 heures le jeudi et 5 heures le vendredi.

Le jour férié est le jeudi, 4 heures sont défalquées du contingent annuel.

Exemple 3 : Un CDII ne travaille qu'une semaine au cours d'une période de sollicitation.

6 heures le lundi, 3 heures le mardi, 6 heures le mercredi, le jeudi est férié et 5 heures le vendredi.

5 heures sont défalquées du contingent annuel (20 heures hebdomadaires de travail ÷ 4 jours = 5 heures) selon le mode de calcul décliné ci-dessous:

Nombre d'heures réellement travaillées
par le salarié au cours de la semaine
incluant le jour férié

=

Durée journalière moyenne
(à déduire du contingent annuel
d'heures de travail)

Nombre de jours travaillés au cours
de la semaine par le salarié
(jour férié non compris)

*** Le salarié ne devait pas travailler ce jour-là**

Quel que soit le type de période prévu au contrat (période précisément définie, période de sollicitation ou de disponibilité de l'agent), si ce jour n'est habituellement pas travaillé par le salarié, aucune heure correspondant à cette journée n'est soustraite du contingent annuel d'heures de travail.

Exemple : Un agent sous CDII travaille pendant un mois, du 1^{er} au 31 juillet.
Au cours de cette période, il effectue chaque semaine :
6 heures le lundi, 3 heures le mardi, 6 heures le mercredi, 4 heures le jeudi, il ne travaille pas le vendredi
Le 14 juillet, jour férié tombe un vendredi.
Aucune heure ne sera défalquée du contingent annuel, ce jour n'étant pas habituellement travaillé par le salarié.

B - Le jour férié se situe au cours d'une période où le salarié n'est pas appelé à l'activité

*** Principe**

Si le jour férié se situe au sein d'une période où le salarié n'est pas appelé à l'activité, aucune heure n'est soustraite du contingent annuel d'heures de travail.

Exemple : Un CDII comprend une période de sollicitation du 1^{er} au 31 août. Au cours de cette période, il est appelé à l'activité du 1^{er} au 13 août.
Le 15 août est un jour férié et n'entraîne aucun décompte d'heures sur le contingent annuel.

*** Cas particuliers**

La réduction de la durée d'un appel à l'activité ou une succession d'appels à l'activité, ne doit en aucun cas avoir pour but de soustraire la rémunération due au salarié pour des jours fériés.

a) L'appel à l'activité s'interrompt la veille du jour férié.

Le jour férié situé au sein de la semaine où le salarié est appelé à l'activité donne lieu à rémunération, mais à la seule condition que la veille du jour férié corresponde à un jour effectivement travaillé par le salarié.

Par conséquent si le travail effectif du salarié se termine la veille du jour férié, ce dernier est considéré comme compris dans la période d'appel à l'activité. Les heures correspondant à cette journée sont déduites du contingent annuel d'heures de travail du CDII selon les modalités de calcul prévues au 1^{er} alinéa du § 321 A ci-dessus (cf. exemples ①, ②, ③)

Exemples :

Le contrat de travail d'un salarié employé sous CDII prévoit une période de sollicitation du 1^{er} juillet au 31 août.

Le salarié peut être sollicité selon différentes hypothèses :

- ① Appel à l'activité du CDII du 1^{er} juillet au 14 août.
Le 15 août, jour férié est un vendredi.
Si le travail effectif du CDII prévu lors de l'appel à l'activité s'arrête le jeudi 14 août, le vendredi 15 août est rattaché à la période de travail qui le précède et fait l'objet d'un décompte sur le contingent annuel d'heures de travail selon les modalités de calcul prévues au § 321 - A.
- ② Appel à l'activité du CDII du 1^{er} juillet au 12 août.
Le 15 août, jour férié est un vendredi
Le travail effectif du CDII prévu lors de l'appel à l'activité s'arrêtant le mardi 12 août, le 15 août ne fait l'objet d'aucun décompte sur le contingent annuel d'heures de travail.
- ③ Appel à l'activité du CDII du 1^{er} juillet au 13 août.
Le 15 août, jour férié est ici un lundi.
Si le travail effectif du CDII s'arrête le samedi 13 août qui précède et qu'aucun appel à l'activité ne débute le mardi 16 août, le jour férié n'est pas rattaché à la période travaillée qui le précède. Dès lors, il ne fait l'objet d'aucun décompte sur le contingent annuel d'heures de travail.

b) L'appel à l'activité débute le lendemain du jour férié.

Si l'appel à l'activité du salarié débute le lendemain du jour férié, ce dernier ne fait l'objet d'aucun décompte sur le contingent annuel d'heures de travail.

Toutefois, si le dernier jour ouvrable précédant le jour férié correspond à un travail effectif du salarié, le jour férié compris entre ces deux périodes d'appel à l'activité ne peut être considéré à lui seul comme une période d'inactivité. De ce fait, les heures correspondant à cette journée sont déduites du contingent annuel d'heures de travail du CDII selon les modalités de calcul prévues au § 321 - A.

C - Le jour férié est travaillé

Les modalités applicables sont celles prévues au § 312.

Par conséquent, si le salarié sous CDII travaille effectivement le jour férié, à la déduction sur le contingent annuel du nombre d'heures calculé selon les modalités prévues au 1er alinéa § 321 A, s'ajoute celle correspondant à la compensation prévue au § 312.

L'équivalent du repos compensateur dû donne lieu à paiement.

Exemple : Au cours d'une période de sollicitation, un salarié sous CDII travaille habituellement 5 heures par jour (hors service cyclique).
Le jour férié, il travaille 5 heures.
Il est déduit 5 heures du contingent annuel pour le travail effectué le jour considéré auquel s'ajoute l'attribution de :
5 heures + 5 heures = soit 10 heures de repos compensateurs payés.

322 - Le jour férié se situe au cours d'une période non travaillée

Dans ce cas, le jour férié n'entraîne aucun décompte particulier.

33 - CONTRACTUELS SOUS CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Les salariés liés par contrat à durée déterminée ont droit au paiement des jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés sous contrat à durée indéterminée(cf. § 31).

Lorsque deux contrats à durée déterminée se succèdent avec le même salarié et que le jour férié se situe entre les deux contrats, aucune rémunération ne sera due.

Attention : Il est impératif que les règles de succession des contrats soient strictement appliquées. La succession de contrats à durée déterminée ne doit en aucun cas avoir pour but de soustraire artificiellement la rémunération due au salarié.

Exemple 1 : Un CDD conclu pour remplacement d'un agent absent vient à expiration le jeudi 14 août au soir.
Un nouveau CDD de remplacement d'un autre agent absent est conclu le 18 août au matin.
Le vendredi 15 août n'engendre aucune rémunération particulière.

Exemple 2 : Un CDD conclu pour remplacement d'un agent absent vient à expiration à la même date que le terme de l'arrêt de travail de l'agent remplacé soit le jeudi 14 août au soir. Le CDD n'a fait l'objet d'aucun renouvellement. L'agent remplacé notifie le 13 août une prolongation de son absence jusqu'au 31 août, au moyen d'un nouvel arrêt de travail.
Le précédent CDD fera l'objet d'un renouvellement de contrat (selon les conditions de durée maximale) afin de pallier la nouvelle absence de l'agent remplacé. Le salarié sous CDD aura ainsi droit au paiement du jour férié considéré, ce dernier étant inclus dans la durée du contrat de travail.

Exemple 3 : Un agent est arrêté pour maladie par un unique arrêt de travail du 1er juillet au 31 juillet. Un salarié est embauché, par CDD pour le remplacer, du 2 juillet au 13 juillet. Au terme de ce contrat, il ne sera pas possible de conclure, avec le même ou un autre salarié, un nouveau CDD visant à couvrir la durée d'absence de l'agent remplacé restant à courir, avant l'expiration d'un délai de carence égal au tiers du temps du précédent CDD de 12 jours, soit 4 jours.
En revanche, il est tout à fait possible le 13 juillet, d'opérer un renouvellement du CDD jusqu'au terme de l'arrêt de travail, auquel cas le salarié sous CDD aura ainsi droit au paiement du jour férié considéré, ce dernier étant inclus dans la durée du contrat de travail.

34 - JOUR FÉRIÉ ET PÉRIODE D'ESSAI

Tout jour férié inclus dans une période d'essai est rémunéré suivant les différentes modalités énumérées ci-dessus.

341 - Période d'essai calculée en jours

Dès lors qu'un jour férié et non travaillé tombe au cours de cette période, il n'entre pas dans le décompte de la durée de la période d'essai.

Celle-ci sera donc prolongée d'autant de jours que de jours fériés et non travaillés par le salarié.

342 - Période d'essai calculée en semaines ou en mois

Le jour férié n'a aucune incidence sur le décompte de la durée d'une période d'essai calculée en semaines ou en mois. Celle-ci se termine au terme prévu.