

## Les jours fériés Fiche juridique

Jusqu'au 31 décembre 2021, les règles relatives aux jours fériés figurent à l'article 18 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**, il convient d'appliquer les dispositions figurant aux articles 47 et 139 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

### Le 1<sup>er</sup> mai :

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé.  
Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne doit pas entraîner une réduction de la rémunération du salarié.

Si le salarié est amené à travailler le 1<sup>er</sup> mai, cela ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

### Les jours fériés ordinaires :

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.  
Il appartient à l'employeur de prévoir, au contrat, le travail ou le chômage des jours fériés.

- Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2021 :

Si le contrat de travail prévoit que les jours fériés, tombant un jour habituellement travaillé, sont travaillés :

- le salarié vient travailler : le jour férié est rémunéré normalement, sans majoration de salaire (sauf clause contractuelle plus favorable) ;
- le salarié ne vient pas travailler de sa propre initiative : le jour férié n'est pas rémunéré ;
- l'employeur demande au salarié de ne pas travailler : le jour férié est rémunéré comme s'il avait été travaillé.

Si le contrat ne prévoit pas de dispositions relatives aux jours fériés :

- le salarié vient travailler : le jour férié est rémunéré normalement, sans majoration de salaire ;
- le salarié ne vient pas travailler : le jour férié est rémunéré à condition que le salarié justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté à la date du jour férié.

- Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Si le contrat de travail prévoit que les jours fériés, tombant un jour habituellement travaillé, sont travaillés :

- le salarié vient travailler : le jour férié est rémunéré avec une majoration de 10% du salaire ;
- le salarié ne vient pas travailler de sa propre initiative : le jour férié n'est pas rémunéré ;
- l'employeur demande au salarié de ne pas travailler : le jour férié est rémunéré comme s'il avait été travaillé.



Si le contrat ne prévoit pas de dispositions relatives aux jours fériés :

- le salarié vient travailler : le jour férié est rémunéré avec une majoration de 10% du salaire ;
- le salarié ne vient pas travailler : le jour férié est rémunéré à condition que le salarié ait travaillé le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit le jour férié.