

Les jours fériés Mode d'emploi

Les salariés du particulier employeur peuvent travailler durant les jours fériés : c'est à l'employeur de décider si son salarié travaille ou pas lors d'un jour férié.

Vous devez donc déterminer quels jours fériés seront travaillés ou chômés et les préciser dans le contrat de travail. Il est donc indispensable d'anticiper cette question dès le recrutement de votre salarié.

Comment déterminer si les jours fériés seront travaillés ou chômés ?

1. Déterminer vos besoins

Vous devez définir si le travail de votre salarié est indispensable durant les jours fériés ou non.

Par exemple, si vous embauchez un assistant de vie qui vient vous aider quotidiennement dans les gestes essentiels (lever, toilette....), vous déciderez sûrement de le faire travailler les jours fériés. À l'inverse, si vous embauchez une personne pour réaliser des tâches ménagères quelques heures par mois, vous privilégieriez peut-être de ne pas la faire travailler les jours fériés.

2. Mesurer l'impact financier de vos choix

Sous certaines conditions (voir ci-dessous), le chômage d'un jour férié peut vous obliger à maintenir la rémunération de votre salarié. Dans ce cas, vous pouvez décider de faire travailler votre salarié le jour férié pour éviter de rémunérer des heures non travaillées.

Le 1^{er} mai est un jour férié spécifique : il est obligatoirement rémunéré s'il est chômé et qu'il tombe un jour habituellement travaillé. Il est payé double s'il est travaillé. Dans ce contexte, votre choix peut aussi être déterminé par un acte de management : permettre à votre salarié de percevoir une rémunération majorée sans que son volume d'heures de travail ne soit augmenté pour la journée du 1^{er} mai.

3. Dialoguer avec votre salarié

Le choix du chômage ou du travail des jours fériés doit être précisé dans le contrat de travail : il est recommandé de dialoguer avec votre salarié pour connaître son avis et prendre en compte ses possibilités et ses contraintes. Ce n'est pas une obligation mais une posture de management.

4. Décider et préciser vos choix dans le contrat de travail

C'est vous, l'employeur, qui décidez en dernier lieu quels jours fériés seront travaillés ou chômés. Votre décision sera précisée dans le contrat de travail et s'appliquera à votre salarié après la signature et la remise du contrat de travail.

Comment calculer la rémunération en cas de jours fériés ?

	Jusqu'au 31 décembre 2021	A compter du 1^{er} janvier 2022
Jour férié ordinaire travaillé	Toutes les heures travaillées sont rémunérées sans majoration	Toutes les heures travaillées sont rémunérées avec une majoration de 10% du salaire
Jour férié ordinaire chômé	Le salarié est rémunéré sur la base des heures qu'il aurait normalement travaillées (voir contrat de travail) : <ul style="list-style-type: none"> • Si le salarié a plus de 3 mois d'ancienneté Et • Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé 	Le salarié est rémunéré sur la base des heures qui aurait normalement travaillées (voir contrat de travail) s'il a travaillé le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit le jour férié.
1^{er} mai travaillé	Toutes les heures travaillées sont rémunérées avec une majoration de 100%	Toutes les heures travaillées sont rémunérées avec une majoration de 100%
1^{er} mai chômé	Le salarié est rémunéré sur la base des heures qu'il aurait normalement travaillées (voir contrat de travail) et sans majoration	Le salarié est rémunéré sur la base des heures qu'il aurait normalement travaillées (voir contrat de travail) et sans majoration