

## // le dossier pratique

Les jours fériés :  
comment les gérer en 2016 ?

En nombre de jours fériés, 2016 n'est pas un très bon cru pour les salariés : cette année en effet, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 Mai et Noël tombent un dimanche.

À la clé, trois jours de travail de plus sur l'année.

Comment les employeurs doivent-ils gérer cette situation ? Faut-il à ce titre accorder au personnel une compensation en repos ou en salaire ?

Sur cette question et beaucoup d'autres, voici, à l'approche des jours fériés du printemps, un rappel des différentes règles applicables.

**1** Repos ou travail ?**PEUT-ON IMPOSER AUX SALARIÉS DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?**

Excepté le 1<sup>er</sup> Mai et sauf cas des salariés de moins de 18 ans (*v. ci-après*), l'employeur peut, en principe, imposer à ses salariés de travailler les jours fériés.

Le refus de travailler un jour férié ordinaire non chômé dans l'entreprise constitue une absence irrégulière qui permet à l'employeur de retenir les heures non travaillées sur le salaire mensuel (*Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.197*) et, le cas échéant, à sanctionner le salarié.

Toutefois, la plupart des conventions collectives et les usages prévoient le repos des jours fériés. Dans ce cas, le salarié qui refuse de travailler un tel jour ne peut être sanctionné (*Cass. soc., 13 mai 1986, n° 83-41.641*).

**À NOTER** Par dérogation, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, les jours fériés sont obligatoirement chômés (*C. trav., art. L. 3134-2*). En outre, les salariés de ces départements bénéficient, en vertu de la législation spécifique leur étant applicable, de deux jours fériés supplémentaires, à savoir le 26 décembre (Saint-Étienne) et le Vendredi Saint.

**QUID DU 1<sup>ER</sup> MAI ?**

Le 1<sup>er</sup> Mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en vertu de la loi (*C. trav., art. L. 3133-4*). Il n'est pas possible de faire travailler les salariés ce jour-là, sauf dans les établissements et services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, hôtels, hôpitaux, etc.).

L'employeur qui fait travailler des salariés le 1<sup>er</sup> Mai sans que son activité le justifie encourt une amende de 750 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (*C. trav., art. R. 3135-3*).

**À NOTER** Le 1<sup>er</sup> Mai se définit par sa date : c'est un jour civil calendaire commençant à 0h00 et finissant à 24h00, sans qu'il puisse en être donné une définition variable en fonction des horaires de l'entreprise (*Cass. soc., 8 mars 2007, n° 05-44.330*).

**ET SI LE SALARIÉ A MOINS DE 18 ANS ?**

Sous peine de sanctions pénales, il est interdit de faire travailler les salariés et apprentis de moins de 18 ans les « jours de fêtes reconnus par la loi » (*C. trav., art. L. 3164-6 et R. 3165-4*).

Toutefois, il en va autrement dans certains secteurs, listés à l'article R. 3164-2 du Code du travail (spectacle, hôtellerie, restauration, boulangerie, boucherie, cafés, tabacs et débits de boisson, etc.), pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, dès lors que (*C. trav., art. L. 3164-8*):

- la convention ou l'accord collectif applicables (convention ou accord collectif de travail étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement) le prévoient et fixent les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être mise en œuvre ;

- et que les intéressés bénéficient du repos minimal hebdomadaire.

De même, dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos minimal hebdomadaire (*C. trav., art. L. 3164-7*).

## LES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS SONT-ILS RÉCUPÉRABLES ?

Non. La loi **interdit** la **récupération** des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés.

Un salarié ne peut donc être contraint d'accomplir, avant ou après le jour férié chômé, des heures supplémentaires sans être rémunéré (*C. trav., art. L. 3133-2*).

**À NOTER** Lorsqu'un jour férié est chômé au cours de la semaine et que la durée du travail varie selon les jours (par exemple : neuf heures de travail le lundi, cinq heures le mardi, dix heures le mercredi etc.), l'employeur ne peut fixer les heures restant à accomplir en déduisant de la durée hebdomadaire habituelle une durée quotidienne moyenne. Une telle pratique a pour effet de faire récupérer aux salariés des heures effectivement chômées pendant le jour férié (*Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.146*). Seul doit être déduit de la durée hebdomadaire habituelle le nombre réel d'heures de travail qui aurait été accompli ce jour-là.

### JOURS FÉRIÉS ET « DIMANCHES DU MAIRE » : CAS DES COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE DE PLUS DE 400 M<sup>2</sup>

En application de la loi Macron n°2015-990 du 6 août 2015, le maire peut désormais désigner jusqu'à **12 dimanches par an** (contre cinq dimanches auparavant) où les établissements de commerce de détail peuvent ouvrir en dérogeant au principe du repos dominical. Cependant, dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup> (c'est-à-dire les supermarchés et hypermarchés), les jours fériés légaux (autres que le 1er Mai), lorsqu'ils sont travaillés, sont **déduits** du nombre de **dimanches du maire**, dans la limite de **trois par an** (*C. trav., art. L. 3132-26, al. 3*).

## 2 Comment rémunérer les jours fériés ?

### LES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

#### En cas de travail

Lorsque le salarié travaille un jour férié, il n'a droit à **aucune majoration de salaire**, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable (*Cass. soc., 4 décembre 1996, n° 94-40.693*). Cependant, rien n'interdit à l'employeur d'accorder, en contrepartie d'un jour férié travaillé, d'autres jours de repos ou, si les nécessités de service ne le permettent pas, une indemnisation spécifique. Dans le cas particulier d'un jour férié tombant un **dimanche**, les éventuelles **majorations conventionnelles** pour travail du dimanche et des jours fériés se cumulent pas, sauf disposition conventionnelle contraire (*Cass. soc., 5 avril 1974, n° 73-40.089*).

**À NOTER** En cas de travail d'un salarié un jour férié dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle, départements dans lesquels en principe, les jours fériés légaux sont obligatoirement chômés, faut-il, par transposition des dispositions prévues par la loi en cas de travail le 1er Mai (v. ci-après), verser au salarié une majoration de 100% ? Dans un avis du 17 septembre 2012, la Cour de cassation a répondu par la négative, car « les dispositions de l'article L. 3133-6 du Code du travail ne s'appliquent qu'aux salariés occupés à travailler le 1er Mai » (*Cass. avis, 17 septembre 2012, n° 01200008*).

#### Si le jour férié est chômé

##### Cas général

Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire sous réserve de justifier, sauf disposition conventionnelle plus favorable, d'**au moins trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou dans l'établissement (*C. trav., art. L. 3133-3*). Si cette condition d'ancienneté est remplie, il y a **maintien intégral du salaire**, c'est-à-dire le salaire de base et tous ses compléments, y compris, si l'horaire habituel est supérieur à la durée légale, les bonifications pour **heures supplémentaires** sous forme de majoration de salaire. Cependant, cette règle ne s'applique pas aux contreparties aux heures supplémentaires attribuées sous forme de repos (*CE, 6 mars 2002, n° 231530*).

Pour les salariés qui travaillent habituellement la nuit, les **primes de travail de nuit** doivent être maintenues (*Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-21.306*). Lorsque la rémunération inclut une part fixe et une **part variable**, le salarié peut prétendre pour le jour férié chômé à un complément de salaire au titre de la part variable, calculé en fonction de la **moyenne** journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois (*Cass. soc., 5 décembre 2001, n° 99-45.699*). Et si les salariés ne remplissent **pas** les conditions d'**ancienneté** requises ? Dans ce cas, ils ne peuvent subir d'autre **réduction** que celle correspondant à la rémunération des **heures supplémentaires** qui auraient dû normalement être effectués le jour chômé (*Arr. du 31 mai 1946*).

**À NOTER** Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire, aucune indemnité n'est due au salarié, dans la mesure où il ne subit aucune diminution de salaire (*Cass. soc., 2 juillet 2002, nos 00-41.712 à 00-41.718*).

##### Cas particuliers

Les salariés en **CDD** ont droit au paiement des jours fériés chômés dans les mêmes conditions que les salariés en **CDI** (*Circ. DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990*).

Il en est de même pour les salariés à **temps partiel**, mais seulement pour les jours fériés chômés qui **coïncident** avec des jours où ils **travaillent habituellement**. Dans ce cas, ils ont droit à une rémunération correspondant à la durée du travail qu'ils auraient accomplie ce jour-là (*Cass. soc., 5 juin 2008, n° 06-41.203, FS-PBR*). En revanche, ils ne peuvent prétendre à une indemnité si le jour férié tombe un jour où, habituellement, ils ne travaillent pas (*Cass. soc., 19 décembre 2001, n° 99-45.281*). En ce qui concerne les **travailleurs saisonniers**, intermittents ou temporaires, et ceux travaillant à **domicile**, ils ne sont **pas rémunérés** en cas de chômage du jour férié, sauf accord collectif plus favorable (*C. trav., art. L. 3133-3, al. 2*). Toutefois, les **travailleurs temporaires** bénéficient du paiement des jours fériés intervenant en cours de **mission** dans les mêmes conditions que les salariés de l'**entreprise utilisatrice** (*C. trav., art. L. 1251-18*). Enfin, pour le personnel **payé à l'heure**, en l'absence de disposition légale, les heures chômées un jour férié ne donnent lieu à **aucune rémunération** ou indemnisation. Quant aux heures de travail accomplies ce jour-là, elles sont payées au tarif normal (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

### LE 1<sup>ER</sup> MAI

#### Lorsque le salarié travaille le 1<sup>er</sup> Mai

Dans ce cas, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au

montant de ce salaire (*C. trav., art. L. 3133-6*). Le 1<sup>er</sup> Mai, les heures de travail sont donc **payées double**.

Le non-respect par l'employeur de ces dispositions légales est sanctionné d'une **amende de 4<sup>e</sup> classe** appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (*C. trav., art. R. 3135-3*).

L'employeur ne peut décider d'accorder un **repos compensateur** en lieu et place de la majoration prévue par la loi (*Cass. soc., 30 novembre 2004, n° 02-45785*).

**À NOTER** En principe, on ne peut cumuler majoration légale pour travail du 1<sup>er</sup> Mai et indemnité conventionnelle pour travail le dimanche (*Cass. soc., 21 février 1980, n° 78-41.299*). Si le 1<sup>er</sup> Mai tombe un dimanche – ce qui est le cas en 2016 –, seule la majoration de 100 % prévue par la loi s'applique.

### ► Lorsque le salarié ne travaille pas le 1<sup>er</sup> Mai

Si le 1<sup>er</sup> Mai tombe un jour qui aurait dû être travaillé, le  **salaire habituel est maintenu**, quels que soient la périodicité ou le mode de rémunération. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont donc droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce repos (*C. trav., art. L. 3133-5*).

Cette indemnité est **calculée sur la base de l'horaire de travail** et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement (*C. trav., art. D. 3133-1*).

Toutefois, si le 1<sup>er</sup> Mai **tombe un jour habituellement non travaillé** (comme c'est le cas cette année), il ne donne pas lieu à une indemnité particulière, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

## 3 Comment gérer les ponts ?

### QU'EST-CE QU'UN PONT ?

Constitue un jour de pont le chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris **entre un jour férié et un jour de repos** hebdomadaire ou un autre jour chômé de la semaine, ou d'un jour précédant les congés annuels.

**À NOTER** En 2016, il y a plusieurs ponts possibles, notamment : le vendredi 6 mai, le vendredi 15 juillet, ainsi que le lundi 31 octobre.

### DOIT-ON ACCORDER LES PONTS ?

Avant tout chose, il faut savoir qu'il ne pèse sur l'employeur **aucune obligation** d'accorder un pont, **sauf disposition conventionnelle** ou usage contraires.

Si l'entreprise décide d'accorder aux salariés un jour de pont, il s'agit en principe d'une modification de l'horaire de travail, soumise aux formalités suivantes : **consultation du CE**, **affichage** préalable du nouvel horaire et **notification à l'inspecteur du travail** de l'horaire rectifié avant sa mise en application (*Circ. DRT 93-9 du 17 mars 1993*).

### LES HEURES CHÔMÉES DU FAIT D'UN PONT SONT-ELLES RÉCUPÉRABLES ?

Oui, elles peuvent être récupérées (*C. trav., art. L. 3122-27*), mais seulement si elles ont eu pour effet de réduire à **moins de 35 heures** la durée hebdomadaire du travail.

Dans ce cas, selon les règles applicables pour toute récupération d'heures perdues :

– la récupération ne peut avoir lieu que dans les **12 mois** précédant ou suivant le pont (*C. trav., art. R. 3122-4, al. 1*);

– **l'inspecteur du travail** doit être préalablement informé (*C. trav., art. R. 3122-4, al. 2*);

– les heures de récupération **ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année**. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine (*C. trav., art. R. 3122-5*);

– les heures de récupération sont **rémunérées au taux normal**, sans majoration ;

– la récupération n'est **pas possible** à la fois pour les jours qui **suivent** et ceux qui **précèdent** le jour férié (*Cass. soc., 18 mai 1999, n° 97-13.131*).

La récupération **s'impose à l'ensemble des salariés**, y compris ceux absents pour maladie au moment du pont (*Cass. soc., 25 mai 1994, n° 91-40.927*).

## 4 Incidences de certains événements sur les jours fériés

### JOUR FÉRIÉ PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

Lorsque les congés sont décomptés en **jours ouvrables** et qu'un jour férié tombe pendant les congés du salarié, il n'a aucune incidence sur leur décompte s'il est non chôme dans l'entreprise. En revanche, **s'il est chôme**, il n'a **pas** à être **décompté** comme un jour de congé payé. Il en est ainsi même si le jour férié chôme coïncide avec un **jour habituellement non travaillé** dans l'entreprise du fait de la répartition de l'horaire ; un samedi par exemple (*Cass. soc., 26 janvier 2011, n° 09-68.309*). En conséquence, un jour férié chôme a pour effet de prolonger le congé d'une journée (ou bien il sera décompté un jour de congé de moins).

Lorsque les congés sont calculés en **jours ouvrés** et que le décompte est une transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), la **solution est identique**, y compris si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé (samedi ou lundi, par exemple). Il en va autrement si l'entreprise accorde à ses salariés des **congés plus longs que les congés légaux** : le congé annuel n'a pas dans ce cas à être prolongé si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé (*Cass. plén., 21 mars 1997, n° 92-44.778*).

Que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le jour férié qui tombe un dimanche n'a aucune incidence sur les congés (*Rép. min. n° 27492, JO AN du 2 mai 1983*).

On notera que, sauf convention contraire, le salarié en congé lors d'un **pont chôme et payé** ne bénéficie pas d'un jour complémentaire de congé ou d'une indemnité compensatrice de salaire (*Cass. soc., 3 décembre 1980, n° 79-41.051*).

### PENDANT UN CONGÉ MALADIE OU MATERNITÉ

Lorsque le jour férié tombe pendant un congé maladie ou un congé maternité, il n'y a **pas de conséquence** sur la rémunération. Et le jour férié chôme ne reporte pas pour autant le terme du congé.

## QUELS SONT LES JOURS FÉRIÉS EN 2016 ?

Les 11 jours fériés légaux (C. trav., art. L. 3133-1) tombent, en 2016 :

- vendredi 1<sup>er</sup> janvier (Nouvel an);
- lundi 28 mars (Pâques);
- dimanche 1<sup>er</sup> mai (Fête du travail);
- jeudi 5 mai (Ascension);
- dimanche 8 mai (victoire de 1945);
- lundi 16 mai (Pentecôte);
- jeudi 14 juillet (Fête nationale);
- lundi 15 août (Assomption);
- mardi 1<sup>er</sup> novembre (Toussaint);
- vendredi 11 novembre (Armistice);
- dimanche 25 décembre (Noël).

À ces jours s'ajoutent, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, le vendredi 25 mars (Vendredi saint) dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, et lundi 26 décembre.

De plus, les conventions collectives et les usages peuvent prévoir des jours fériés supplémentaires, comme la Saint-Éloi (1<sup>er</sup> décembre) dans la métallurgie ou la Sainte-Catherine (25 novembre) dans la couture parisienne.

## AU COURS D'UNE GRÈVE

Lorsqu'une période de grève comprend un jour férié **chômé et payé** pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, le salarié gréviste **ne peut prétendre au paiement** de ce jour férié (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-44.234).

## COÏNCIDENCE AVEC UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Tel sera le cas cette année pour de nombreux salariés, puisque le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 Mai, ainsi que le jour de Noël tombent un dimanche.

L'employeur n'a **aucune obligation légale** d'accorder en **compensation** au personnel un autre jour de repos. Par ailleurs, la clause d'une convention collective qui attribue un jour de congé supplémentaire aux « salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié » n'est pas à interpréter comme visant le jour de repos hebdomadaire. Ce dernier, s'il coïncide avec un jour férié, ne peut donc pas faire naître droit à un jour de congé supplémentaire (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-16.435).

## PEUT-ON POSITIONNER UNE RTT SUR UN JOUR FÉRIÉ ?

**Non.** Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent **pas être positionnés un jour férié chômé** (Cass. soc., 11 juillet 2007, n° 06-40.567 : pour les jours fériés de droit commun; Cass. soc., 16 février 2012, n° 09-70.617 FS-PB : pour les jours fériés propres à l'Alsace-Moselle), notamment le 1<sup>er</sup> Mai, même si l'établissement dispose d'une dérogation l'autorisant à travailler le 1<sup>er</sup> Mai (Cass. soc., 11 juillet 2007, nos 06-41.575 à 06-41.583).

Si l'employeur ne respecte pas cette règle, le salarié a droit à la **récupération** du jour chômé ou à une **indemnisation** (Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-42.493).

**À NOTER** Quelle est l'incidence des jours fériés supplémentaires d'Alsace-Moselle sur le nombre de jours non travaillés dans le cadre d'une convention de forfait ? Pour la Cour de cassation, il importe simplement de vérifier que le salarié n'a pas dépassé le plafond de jours de travail prévu dans sa convention de forfait, tout en bénéficiant de tous ses repos hebdomadaires, de tous ses congés payés et de 13 jours fériés et chômés dans l'entreprise (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-25.542 FS-PB).

## PEUT-ON POSITIONNER LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ SUR UN JOUR FÉRIÉ ?

Tout à fait. La journée de solidarité peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, un **jour férié précédemment chômé, sauf s'il s'agit du 1<sup>er</sup> Mai.**

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP s'ils existent (C. trav., art. L. 3133-8).

**À NOTER** Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, en plus du 1<sup>er</sup> Mai, il est interdit d'accomplir la journée de solidarité les 25 et 26 décembre, ainsi que le Vendredi Saint.

## PEUT-ON RECOURIR AU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE UN JOUR FÉRIÉ ?

Un **jour férié chômé** n'est pas compatible avec l'indemnisation du chômage partiel : un employeur ne peut recourir à l'activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'établissement.

En revanche, il est possible de recourir au dispositif pendant les **jours fériés non chômés**. Ils sont alors **indemnisés** par l'employeur aux taux de remplacement prévus par l'article R. 5122-18 du Code du travail pour les heures chômées ouvrant droit à indemnisation. Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant le jour férié non chômé est le même que pour les heures d'activité partielle hors jours fériés (Circ. DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013; v. le dossier juridique -Empl. & chô.- n° 205/2013 du 8 novembre 2013).

## SI DEUX JOURS FÉRIÉS COÏNCIDENT

Lorsque deux jours fériés tombent à la même date, le salarié perd-il le bénéfice d'un jour de repos ? En l'absence de disposition légale sur ce point, la Cour de cassation tranche en fonction des dispositions de la **convention collective applicable.**

Le salarié peut prétendre à une **compensation** (soit l'attribution d'un jour de repos supplémentaire, soit une indemnité), dès lors que la convention collective **garantit un nombre déterminé** de jours fériés chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou prévoit une indemnisation de tous les jours fériés tombant un jour non travaillé.

C'est notamment le cas de la CCN de la fabrication du **verre à la main** (art. 31), qui prévoit que « le jour férié travaillé non récupéré tombant un dimanche est indemnisé à 300% (soit 100% pour le travail normal, 100% pour le jour férié et 100% pour le dimanche) ». Pour la Cour de cassation, ce texte reconnaît bien aux salariés

un droit au paiement de 11 jours fériés par an, quelles que soient les circonstances (*Cass. soc.*, 30 novembre 2010, n° 09-42.990). Il en est de même de la CCN des **activités du déchet**. L'article 2-20 prévoit : «Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de jours de congés payés correspondant aux fêtes légales en vigueur à la date de signature du présent accord : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, le 14 Juillet, le 1er Mai (sans condition d'ancienneté), l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël. Le personnel ayant travaillé tout ou partie de l'un de ces jours bénéficiera soit d'un repos payé, soit d'une indemnité correspondant au salaire équivalent.»

La Cour de cassation a interprété cet article comme octroyant aux salariés, en toutes circonstances, un droit à 11 jours de congés payés supplémentaires correspondant aux fêtes légales, peu important donc que deux d'entre elles tombent le même jour (*Cass. soc.*, 30 novembre 2010, n° 09-69.329). Même solution s'agissant de

l'article 23 de la CCN des établissements et services pour **personnes inadaptées** et handicapées du 15 mars 1966 (*Cass. soc.*, 8 juin 2011, n° 10-10.284)

En revanche, si la convention collective se borne à opérer un **renvoi à la liste des jours fériés légaux**, sans garantir que les salariés bénéficient chaque année de 11 jours fériés chômés, **aucune compensation** (en repos ou en salaire) ne pourra être exigée par les salariés.

Il en a été ainsi jugé s'agissant de la convention collective nationale des ouvriers des **travaux publics** du 15 décembre 1992 (*Cass. soc.*, 22 octobre 2014, n° 12-19.587 FP-PBR), mais aussi de la CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'**équipements thermiques** et de génie climatique (*Cass. soc.*, 28 septembre 2010, n° 09-42.281), de la CCN de l'**industrie textile** du 1<sup>er</sup> février 1951 (*Cass. soc.*, 4 décembre 2013, n° 12-20.399) et de la CCN des établissements et services pour **personnes inadaptées** et handicapées du 15 mars 1966 (*Cass. soc.*, 20 novembre 2013, n° 12-21.684).



RETROUVEZ L'ACTUALITÉ  
DES DERNIERS PROJETS DE LOI  
(pacte de responsabilité, autonomie, etc.)

Une information sélectionnée, claire, synthétique  
et exclusive pour vous permettre de :

- Maîtriser les évolutions de votre secteur (prévoyance, santé, retraite, épargne, famille, financement, autonomie...)
- Comprendre les enjeux de la protection sociale, son environnement institutionnel et ses acteurs
- Fiabiliser vos décisions en vous tenant informé des principales évolutions du secteur (complémentaire santé)

Composition de l'abonnement

- 48 numéros
- version e-book sur smarteca.fr

A\_BOC\_P5/JA\_1715\_SQ [M]

OFFRE  
-24%\*



Bulletin d'abonnement  
Protection Sociale Informations

À retourner à l'adresse suivante :  
Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor  
75814 Paris cedex 17 - contact@wkf.fr - 0 825 08 08 00 Service 0,15 € / min | www.wkf.fr

Oui, je souhaite m'abonner à Protection Sociale Informations et économiser plus de 24% sur le montant de l'abonnement.\*

Version	Réf	Prix HT	TVA	Prix TTC
<input type="checkbox"/> Papier (e-book inclus)	LR013	1054,00 € 1389,00 €-	2,1%	1076,13 € 1418,17 €-
<input type="checkbox"/> E-book	TK813	1054,00 € 1389,00 €-	2,1%	1076,13 € 1418,17 €-
		TOTAL		

\* Offre valable uniquement pour tout nouvel abonnement à Protection Sociale Informations jusqu'au 31-12-2016.

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France SAS ; je recevrai une facture acquittée.  
 Je réglerai à la réception de la facture.

Date : .....

Signature et cachet :

Merci de compléter vos coordonnées : 002703 012

Mme  M.

Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : ..... Service : .....

Raison sociale : .....

Adresse : .....

Code postal : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Ville : .....

Téléphone : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

E-mail : .....  
*(Obligatoire par la mise en place de l'abonnement)*

N° Siret : [ ]

Code NAF : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  Siège  Établissement

Nombre de salariés à mon adresse : .....

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2016 franco de port et d'emballage sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié deux (2) mois avant la date d'échéance. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS (cf adresse ci-dessus).  
Wolters Kluwer France - SAS au capital de 155 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS Paris.

