



## FLASH INFO 2014 – 1831

CP/MB/FP/FF/SD d'avril 2014

### RAPPEL SUR LE 1<sup>ER</sup> MAI, jour de la Fête du travail

#### I) Pour les agents de droit public

##### ▶ Principe :

**Le 1<sup>er</sup> mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé.**

##### Il s'agit d'un :

##### ↳ Repos obligatoire .... :

Le repos obligatoire se traduit par une interdiction de travailler, à l'exception des services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail (gardiennage, sécurité, etc.).

L'administration ne peut pas demander à un agent de rattraper les heures de travail non effectuées un jour férié habituellement chômé.

De même, un agent ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire, ni aucune indemnité compensatrice lorsqu'un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé.

Un jour férié ou un pont se situant en dehors des obligations de service ne donne pas lieu à récupération.

*☞ Question écrite AN n°69071 du 27 mai 1985.*

##### ↳ qui ne peut donc pas être choisi pour accomplir la journée de solidarité obligatoire... :

Pour mémoire, la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 modifiée a instauré une « journée de solidarité » dont la date est fixée « par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique concerné ». Le texte précise bien que « *la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes : Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai* ».

##### ↳ Rémunéré... :

Bien que chômée, la journée du 1<sup>er</sup> Mai est considérée comme une journée de travail effectif au regard de la rémunération : ainsi, la rémunération doit être intégralement maintenue.

A l'inverse, le 1<sup>er</sup> Mai ne peut procurer un avantage plus grand que si l'agent avait travaillé.

Deux cas de figure peuvent se rencontrer :

## **1. Si le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour de repos hebdomadaire (samedi, dimanche ou temps partiel) :**

Aucun jour de repos supplémentaire n'est dû lorsque le 1<sup>er</sup> Mai coïncide avec les jours de repos hebdomadaires.

☞ [Circulaire du 17/12/2008.](#)

Les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

☞ [CE du 16 octobre 1998, 169547.](#)

Par conséquent, sur le plan de la rémunération :

- Pour les agents mensualisés: Le traitement se liquidant en trentième indivisible, l'agent percevra le 1/30<sup>e</sup> de sa rémunération mensuelle.
- Pour les agents horaires: L'agent n'étant pas payé habituellement ce jour-là, il ne percevra aucune rémunération.

## **2. Si le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour habituellement travaillé :**

Les agents bénéficient d'un jour férié et sur le plan de la rémunération, cela se manifeste :

- Pour les agents mensualisés: La rémunération est maintenue sans réduction sur la base de 1/30<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle
- Pour les agents rémunérés à l'heure : Les heures non travaillées sont payées au taux horaire normalement appliqué dans la collectivité.

### **↳ Ayant une incidence sur le décompte des congés annuels et les congés de maladie, maternité et accident de travail... :**

- Si la journée du 1<sup>er</sup> Mai coïncide avec les congés annuels, le jour férié ne sera pas décompté comme un jour de congé annuel, mais comme un jour férié.
- Si la journée du 1<sup>er</sup> Mai coïncide avec les congés de maladie, maternité, accident de travail, aucune rémunération supplémentaire n'est due. Ce jour férié ne donne pas droit à un jour de repos supplémentaire.

### **▶ Exception : Cas du travail le 1<sup>er</sup> mai :**

- Dans les cas exceptionnels tenant à la nature de l'activité du service, les agents peuvent être amenés à travailler le 1<sup>er</sup> Mai. Ces services ne sont pas définis par un texte. La doctrine considère qu'il s'agit des services qui doivent fonctionner tous les jours, comme par exemple, ceux ayant trait au gardiennage, à la sécurité.

Le Conseil d'Etat a considéré à plusieurs reprises et notamment dans sa décision Corduan contre la ville de Pantin en date du 10 décembre 1986 qu'« *il appartient à l'autorité municipale, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, de déterminer les horaires de travail des employés communaux en fonction des besoins du service et qu'elle peut, si ces besoins l'imposent, prévoir légalement que ces horaires incluent des nuits, des dimanches et des jours fériés* ». En l'état actuel du cadre juridique et au nom de la libre administration des collectivités locales, il revient donc à l'autorité territoriale de fixer, par délibération, les modalités d'organisation hebdomadaire du temps de travail.

☞ [Réponse ministérielle à la question n° 9950 - J.O. A.N. du 15/06/98.](#)

- Les agents (de catégorie B et C et certains de catégorie A) percevront alors, si une délibération le prévoit, une rémunération ou une compensation comme suit :

. soit la rémunération mensuelle est maintenue, augmentée des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) au taux des jours fériés (majoration des 2/3 pour les jours fériés) ; Les collectivités devront justifier de la réalité des heures supplémentaires pour toutes heures supplémentaires qu'elles auront rémunérées, particulièrement auprès du comptable et des chambres régionales des comptes.

**⚠ Une indemnité pour service de jour férié** peut notamment être attribuée, sur le fondement du décret n°2002-856 du 3 mai 2002, au cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, selon le principe de parité. Cette indemnité ne peut être cumulée avec aucune autre indemnité au même titre, et notamment avec les IHTS.

**Une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés**, prévue par le décret n°92-7 du 2 janvier 1992, peut être attribuée, selon le principe de parité, aux sages-femmes territoriales, puéricultrices cadres territoriaux de santé, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices territoriales, infirmiers territoriaux, rééducateurs territoriaux, auxiliaires de puériculture territoriaux et auxiliaires de soins territoriaux.

Le décret n°2008-797 du 20 août 2008 prévoit que les agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, lorsqu'ils exercent leurs fonctions un **dimanche ou un jour férié, une indemnité forfaitaire.**

Un arrêté ministériel du 19 août 1975 modifié prévoit que les agents territoriaux peuvent percevoir une **indemnité horaire pour chaque heure de travail effectif effectuée**, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail, **un jour férié**. Pour la même période, l'indemnité ne peut être cumulée avec aucune rémunération horaire pour travaux supplémentaires ni avec aucune indemnité attribuée au même titre.

. soit la journée du 1<sup>er</sup> Mai est récupérée. La circulaire du 11/10/2002 préconise une récupération majorée comme le coefficient des heures supplémentaires (majoration des 2/3 pour les jours fériés).

Le choix de la récupération ou du paiement appartient à l'autorité territoriale.

**⚠** Après consultation du comité technique, l'organe délibérant détermine les situations, autres que les périodes de travail effectif et d'astreinte, dans lesquelles les agents sont soumis à des obligations liées au travail. Lorsque cette obligation a lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle constitue une permanence, qui donne lieu soit au versement d'une indemnité de permanence, soit, à défaut, au bénéfice d'un repos compensateur.

*☞ Article 1<sup>er</sup> du décret n°2005-542 du 19 mai 2005.*

## II) Pour les agents de droit privé :

Sont visés ici, les apprentis, les emplois d'avenir, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, notamment.

En droit privé, le 1<sup>er</sup> mai se distingue des autres jours fériés :

- Il doit être obligatoirement chômé sauf dans les établissements qui, du fait de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail ; les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.
- Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.
- Le 1<sup>er</sup> mai ne peut pas être choisi pour accomplir la journée de solidarité.

### ► Références :

- [Loi n°48-746 du 29 avril 1948 ABROGE ET REMPLACE LES ART. 1ER ET 2 DE LA LOI DU 30-04-1947 \(INSTITUTION DE LA JOURNEE CHOMEE ET PAYEE DU 01-05\) ;](#)
- [Code du travail : articles L. 3133-4 à L. 3133-6 ;](#)
- [Article 6 de la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;](#)
- [Circulaire n° FP 2172 du 17/12/2008 relative au calendrier des fêtes légales ;](#)
- [Circulaire du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale ;](#)
- [Circulaire du 11/10/2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale.](#)

### ► TABLEAU RECAPITULATIF :

	1 <sup>er</sup> mai non TRAVAILLE		1 <sup>er</sup> mai TRAVAILLE	
	Agents mensualisés	Agents horaires	Agents mensualisés	Agents horaires
<b>1<sup>er</sup> mai tombant un jour ouvrable habituellement travaillé par l'agent</b>	Rémunération maintenue et Aucun avantage supplémentaire	Le 1 <sup>er</sup> mai est rémunéré au taux horaire normal (nombre d'heures qui auraient été faites)	Rémunération mensuelle maintenue + Rémunération de la journée en heures supplémentaires de dimanche / jour férié ou nuit <b>ou</b> Récupération	Rémunération au taux horaire normal + Rémunération en heures supplémentaires de dimanche / jour férié ou nuit <b>ou</b> Récupération
<b>1<sup>er</sup> mai tombant un jour ouvrable habituellement non travaillé par l'agent</b>	Aucune incidence sur la rémunération et Aucun repos supplémentaire	Aucune incidence sur la rémunération et Aucun repos supplémentaire	Rémunération mensuelle maintenue + Rémunération de la journée en heures supplémentaires de dimanche / jour férié ou nuit <b>ou</b> Récupération	Rémunération au taux horaire normal + Rémunération en heures supplémentaires de dimanche / jour férié ou nuit <b>ou</b> récupération
<b>1<sup>er</sup> mai tombant un dimanche</b>	Aucune incidence sur la rémunération et Aucun repos supplémentaire	Aucune incidence sur la rémunération et Aucun repos supplémentaire	Rémunération mensuelle maintenue + Rémunération de la journée en heures supplémentaires de dimanche / jour férié ou nuit <b>ou</b> Récupération	rémunération au taux horaire normal + Rémunération en heures supplémentaires de dimanche / jour férié ou nuit <b>ou</b> Récupération