

FICHE PRATIQUE N°4 – UNION DES SYNDICATS DE MONACO

LES JOURS FÉRIÉS

*Cet acquis social important a évolué au travers des textes au fur et à mesure des années.
Aujourd'hui ce sont 12 jours fériés légaux qui sont inscrits dans la Loi et 2 jours fériés conventionnels.*

LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX À MONACO

✓ DANS LA LOI

La Loi n° 798 du 18 Février 1966 fixe les jours fériés légaux et chaque année dans le courant des mois de Novembre ou Décembre le Département des Affaires Sociales et de la Santé communique, dans le Journal Officiel de Monaco, la liste des dates des jours fériés pour l'année suivante.

✓ LES 12 JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

- ◆ fête du Prince (19 novembre)
- ◆ premier jour de l'an (1^{er} janvier)
- ◆ Sainte Dévote (27 janvier)
- ◆ lundi de Pâques (selon calendrier)
- ◆ premier Mai (1^{er} mai)
- ◆ Ascension (selon calendrier)
- ◆ lundi de Pentecôte (selon calendrier)
- ◆ Fête Dieu (selon calendrier)
- ◆ Assomption (15 août)
- ◆ Toussaint (1^{er} novembre)
- ◆ Immaculée Conception (8 décembre)
- ◆ Noël (25 décembre)



Bon à savoir : Pour les jours fériés suivants, s'ils tombent un dimanche, ils sont reportés au lundi qui suit le jour férié : la fête du prince régnant, le premier jour de l'an, le premier mai, les jours de l'Assomption, de la Toussaint et de Noël.

* Certaines conventions peuvent prévoir des jours fériés supplémentaires.

RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

✓ DANS LA LOI

La Loi n° 1020, en son article 2, qui régit la rémunération et les conditions de travail des jours fériés légaux, prévoit que les jours fériés fixés par la Loi sont obligatoirement chômés et payés pour l'ensemble des salariés quel que soit leur mode de rémunération.

Ces jours sont également payés s'ils tombent, soit le jour de repos du salarié, soit un jour ouvrable normalement ou partiellement chômé dans l'entreprise (exemple le samedi).

Exemple : je travail du lundi au vendredi et un jour férié tombe le samedi, je dois donc retrouver une journée de salaire supplémentaire sur mon bulletin de paie de la fin du mois ou bénéficier d'un repos compensateur rémunéré.

Attention : le jour férié est payé si le salarié est présent dans l'entreprise la veille et le lendemain du jour. Sauf absences exceptionnelles (congés payés, accidents du travail ou maladie professionnelle, maladie ou accident, mariage du travailleur ou de son enfant, obsèques de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un de ses enfants, d'un de ses beaux-parents, naissance d'un enfant)

✓ LES DÉROGATIONS

Seul l'article 7 de la Loi n° 1020 stipule que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail après consultation des délégués du personnel ou s'il n'y en a pas, après consultation des travailleurs intéressés.

✓ RÉMUNÉRATION DU JOUR FÉRIÉ LÉGAL

♦ JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ

Le jour férié chômé ne peut entraîner aucune réduction de salaire.

Exemple : je travail du lundi au vendredi et un jour férié tombe le mardi, je dois donc avoir mon salaire habituel sans aucune perte.

♦ JOUR FÉRIÉ TRAVAILLÉ

Le jour férié travaillé, après dérogation, doit être, soit majoré, en plus du paiement de la journée normale, d'une indemnité égale au 1/6^{ème} du salaire hebdomadaire, 1/13^{ème} du salaire bimensuel ou 1/25^{ème} du salaire mensuel ; soit donné lieu à un repos compensateur rémunéré.

Exemple : je travail du lundi au vendredi et un jour férié tombe le mardi, si après dérogation je travaille ce jour, je dois donc avoir mon salaire habituel en plus d'une indemnité ou d'un repos compensateur rémunéré.

Bon à savoir : Certaines conventions peuvent prévoir des rémunérations plus avantageuses (exemple pour l'hôtellerie).

LES JOURS FÉRIÉS CONVENTIONNELS

Les 14 juillet et 03 septembre sont deux fériés conventionnels. Pour ces deux jours, seuls les salariés syndiqués ou les salariés dont l'employeur est adhérent à la Fédération Patronale y ont droit. En effet, l'article de la Convention Collective Nationale qui prévoit ces deux jours n'a pas été étendu et est donc applicable uniquement aux signataires de la convention.

Attention : L'article qui prévoit ces deux jours fait une distinction de paiement en fonction du mode de rémunération du salarié.

✓ PAIEMENT DU JOUR FÉRIÉ CONVENTIONNEL

Le mode de paiement de ces deux jours est en effet différent en fonction du mode de rémunération des salariés, ceux payés au mois et ceux mensualisés (salariés payés anciennement à l'heure)

En général, seuls les employés du tertiaire sont des salariés payés au mois appelés des mensuels. Les employés de l'industrie, de l'hôtellerie, du commerce, du bâtiment, les employés d'immeuble et les gens de maison sont eux des salariés anciennement payés à l'heure que l'on appelle les mensualisés.

♦ 14 JUILLET

Pour les mensualisés qui chôment le jour, ils perdent leur journée de salaire, et si le jour est travaillé, la journée de travail est rémunérée normalement sans majoration.

Pour les mensuels il n'y a pas de perte de salaire si le jour est chômé et s'il est travaillé, la journée de travail est rémunérée normalement sans majoration.

♦ 3 SEPTEMBRE

Quel que soit le mode de rémunération, si le jour est chômé il n'y a pas de perte de salaire et s'il est travaillé, la journée de travail est rémunérée avec une majoration de 100%.