



Quand c'est férié... on ne fait rien !

mai 2020 – IL– AD

Les jours fériés légaux sont le 1^{er} janvier, le lundi de pâques, les 1^{er} et 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, les 1^{er} et 11 novembre, le 25 décembre.

Conseillers commerciaux, adjoints en charge d'activité commerciale, conseillers client avec délégation managériale, managers, conseillers techniques... tous les personnels ont droit à des compensations lorsqu'ils travaillent un jour férié, quels que soient leurs statuts ou leurs contrats.

Quels sont vos droits ?

Vous travaillez un jour férié

L'accord pour tous FTSA s'applique ; il prévoit que « le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, **au choix du salarié**, à une majoration de 100% ou à une compensation en temps d'une journée ». Les règles sont rappelées dans **anoo** : [le travail les jours fériés](#) :

Les salariés travaillant habituellement un jour férié dans leur vacation de travail prévue au tableau de services de l'équipe bénéficient d'une compensation sous forme de jour repos compensateur :

- une heure rendue pour une heure travaillée

Les salariés peuvent être amenés à travailler un jour férié, à la demande de leur manager, notamment dans le cadre des astreintes, de foires et salons... Dans ces situations, les compensations sous forme de paiement ou de compensation en temps pour travail les jours fériés sont les suivantes :

- travail de jour (de 6 h à 22 h) : majoration de 100 % ;
- travail de nuit (entre minuit et 6 h, et entre 22 h et minuit) : majoration de 110 %.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles compensations pour travail supplémentaire.

La compensation d'un jour férié travaillé prévu au planning ne peut pas se cumuler avec la compensation d'un jour férié travaillé de façon occasionnelle.

Travail un dimanche férié : pas de cumul de compensations, c'est la majoration la plus favorable qui s'applique.

Le **1er mai** est le seul jour férié qui soit obligatoirement chômé et payé. C'est un jour payé pour manifester et revendiquer ses droits...

La **journée de solidarité** assure le financement de la prise en charge des personnes privées d'autonomie âgées ou handicapées.

Initialement cette journée de solidarité était prévue le lundi de pentecôte mais des modifications étant intervenues pour laisser de la souplesse aux entreprises, le **lundi de pentecôte est toujours considéré comme un jour férié**.

Chaque entreprise organisant les modalités de la journée de solidarité, chez Orange, celles-ci sont mises en œuvre en application de la **décision unilatérale d'orange n°43 de mars 2009** qui définit les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité :

- **valeur** de la journée = 7 heures
- **modalités** différentes selon le régime de travail :

Pour les salariés en temps plein disposant de JTL (y compris les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA) : chaque année, un JTL est retenu et automatiquement déduit du droit à JTL au 1^{er} janvier.

Pour les autres salariés en temps plein : la valorisation de ce JTL dépend du régime de travail et du Nombre de Jours Moyen travaillé par Semaine (NJMS) de chaque salarié : exemple NJMS : pour un travail sur un cycle de 2 semaines (une semaine 5 jours, une semaine 4 jours), la NJMS est de 4,5.

Cette valorisation est à comparer aux 7 heures légales à effectuer au titre de la journée solidarité. Selon qu'elle est supérieure ou inférieure aux 7 heures, l'employeur devra « rendre », ou le salarié « compléter », la durée en écart.

Pour les salariés à temps partiel : cette journée de 7 heures est réduite proportionnellement à leur durée de travail.

Exemple – un salarié en régime 38 h à 80 % soit 30 h 24 et qui travaille 5 jours par semaine, la valeur de son JTL est de 6,05 (30h24/5jours) : 6,05 étant supérieur à 5,36, la valeur de son JTL retenu (6 h 05) est supérieure à ce qu'il doit au titre de la JDS 5 h 36 (7hx80%).

L'employeur doit lui rendre 29 minutes (accord entre manager et salarié).

Le **lundi de Pentecôte** : si vous êtes amenés à travailler le lundi de Pentecôte, cette journée doit être compensée comme un jour férié travaillé.

2020, une année exceptionnelle

Cette année, étant une année bissextile (366 jours au lieu de 365 jours), la Direction a pris une mesure spécifique via la **décision unilatérale n°378 du 16/12/2019**. Pour les salariés bénéficiant de JTL, il n'y aura pas de retrait « journée de solidarité » en 2020 car nous travaillons une journée supplémentaire.

Les salariés en régime horaire pourront adapter une journée de travail de 7 heures, valeur de la journée de solidarité.



Les points de vigilance...

Le nombre de jour férié référencé dans [l'accord pour Tous](#) s'élève à 9 jours sur les 11 existants.

Pour les cadres aux forfaits, le nombre de fériés tombant les jours non ouvrés ne doit pas amener à travailler au-delà de référence annuelle en heures ou en nombre de jours. De même, pour les régimes horaires Accueil Clients (HAC) avec une réduction spécifique liée aux contraintes horaires. Pour les années 2010, 2011, 2012 et 2016, il avait été demandé à la Direction Commerciale Grand Public d'appliquer les décisions unilatérales du Groupe. A savoir, octroyer des JTL supplémentaires ou des ASA pour compenser le fait que le nombre de jours fériés non travaillés était inférieur à 9 ces années-là.

Pour l'année 2021, l'entreprise devra nous octroyer 2 ASA ou JTL pour être en phase avec [l'accord Pour Tous](#) car il n'y'aura que 7 jours fériés au lieu de 9.

Comment faut-il déclarer les jours fériés pour qu'ils soient payés, majorés et défiscalisés ?

Pour les salariés qui ont un régime horaire cyclique de travail, il est important d'utiliser le bon formulaire dans anoo comme nous vous le rappelons dans notre dernier tract

La CFE-CGC Orange revendique

- ▶▶ un travail des jours fériés effectué sur la base du volontariat ;
- ▶▶ une communication claire et précise de l'entreprise sur le processus de déclaration des heures supplémentaires au régime cyclique ;
- ▶▶ une information individuelle aux salariés concernant les JTL/ASA supplémentaire pour 2021 ;
- ▶▶ La rémunération du lundi de Pentecôte travaillé au bon niveau de compensation ;
- ▶▶ l'accès des salariés à un outil simple et efficace pour la déclaration de leurs heures supplémentaires...

[Heures supplémentaires régime cyclique en AD mode d'emploi](#) pour que le calcul se fasse bien à partir de la moyenne du cycle.

Exemple pour un conseiller commercial qui a un régime cyclique de 4 semaines : **semaine 1**, 30H ; **semaine 2**, 34H ; **semaine 3**, 38H ; **Semaine 4**, 34H : **sa moyenne cyclique est de 34H.**

- Le formulaire Excel [« Heures Supplémentaires en régime cyclique »](#) dans Anoo effectue les calculs à partir de la moyenne du cycle de travail de 34 heures. **Donc à partir de la 39ème heure ces heures sont majorées à 25%, majorées à 50% à partir de la 44ème heure, et défiscalisées et exonérées des cotisations salariales.**
- En revanche, si vous utilisez le **formulaire hebdomadaire**, si vous travaillez par exemple 9 heures supplémentaires la semaine 1, cet outil ne vous permet pas de bénéficier, **sur votre bulletin de salaire**, de l'exonération des cotisations salariales et de la défiscalisation des heures supplémentaires (effectifs depuis le 1er Janvier 2019) ni du paiement au bon taux horaire (majoration de 25% à 50%), **ce qui n'est ni en phase avec l'Accord pour Tous ni avec la loi du 1er Janvier 2019 sur l'exonération et la réduction des cotisations salariales.**

Pour les CEA :

- **Saisir un jour de travail temps supplémentaire (JTS)** dans son registre CEA. C'est la stricte application de l'obligation de décompte du temps de travail des CEA. Les JTS qui deviennent des Journées non travaillées supplémentaires doivent être prises avant le **31 mars de l'année suivante**. Le salarié a travaillé un jour ou une ½ journée en plus, son registre doit refléter la réalité.
- **Déclarer le nombre d'heures réalisées le jour férié pour en obtenir le paiement**, c'est à dire « une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente ». Cela résulte des dispositions **de l'Annexe IV – Garanties collectives de l'Accord Pour Tous** et modalités de décompte des heures supplémentaires.



Vos correspondants

Florence Le Lepvrier – 06 89 73 50 07
 Maryline Rey – 06 07 90 12 62
 Frédéric Laurent – 06 77 49 85 22

www.cfecgc-orange.org
 abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
 tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !