



**AVIS DE M. HALEM,  
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDIAIRE**

**Arrêt n° 118 du 6 novembre 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-21.966**

**Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 15 septembre 2022**

**La société Compass Group France**

**C/**

**Le syndicat CFDT hôtellerie tourisme restauration Ile-de-France**

---

Les salariés des filiales de deux enseignes du groupe de restauration collective Compass (ci-après l'«employeur») ont été placés en activité partielle à compter du 16 mars 2020 en raison de la fermeture de leurs restaurants dans le cadre de la pandémie de Covid 19.

Le 18 novembre 2020, le syndicat CFDT HTR Île-de-France (ci-après «le syndicat») a assigné à jour fixe l'employeur et ses filiales devant le Tribunal judiciaire de Nanterre afin d'obtenir le maintien de la rémunération habituelle de ceux de ces salariés exerçant leur activité en Île-de-France.

Par jugement du 16 février 2021, ce tribunal a déclaré l'action recevable et enjoint à l'employeur de régulariser la situation des salariés concernés au titre des jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai survenus les 8 et 21 mai, 1<sup>er</sup> juin et 11 novembre 2020 habituellement chômés, en procédant au rappel de leurs salaires.

Par arrêt du 15 septembre 2022, la cour d'appel a confirmé le jugement.

Le 6 octobre 2022, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

## DISCUSSION

Le pourvoi de l'employeur repose sur deux moyens de cassation.

Le **premier moyen** soutient que si un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité de l'employeur concernant le paiement des jours fériés en cas d'activité partielle, sa demande en régularisation de la situation des salariés est irrecevable comme ne relevant pas de l'intérêt collectif de la profession ; tel est le cas en l'espèce de la demande du syndicat en versement de rappels de salaires au titre de certains jours fériés habituellement chômés ; or la cour d'appel l'a déclarée recevable dès lors qu'elle est fondée sur l'article L. 3133-3 du code du travail et tend à obtenir le respect de l'article 21 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration relatif à l'obligation de maintenir la rémunération des salariés au titre des jours fériés légaux (violation de l'article L. 2132-3 du code du travail) .

L'*employeur* explique que lorsque l'action du syndicat ne vise pas à faire trancher une question de principe de portée générale mais au paiement de sommes déterminées ou au rétablissement de salariés dans leurs droits, elle ne relève pas de la défense de l'intérêt collectif de la profession. Tel est le cas de l'action du syndicat en l'espèce, dont l'objet est d'obtenir la régularisation de la situation d'une catégorie de salariés concernant le paiement de jours fériés compris dans une période antérieure, laquelle était dès lors irrecevable.

Le *syndicat* objecte qu'il convient de distinguer l'action de caractère abstrait, recevable et correspondant au cas d'espèce, de mise en conformité de tel comportement de l'employeur à un texte conventionnel, de celle de caractère concret, irrecevable, visant à satisfaire les droits propres de chacun des salariés concernés.

Le premier moyen pose la question suivante : **un syndicat professionnel peut-il agir afin d'obtenir le versement à des salariés de rappels de salaires concernant des jours fériés situés en période d'activité partielle ?**

Le **second moyen** expose que le chômage des jours fériés ne pouvant entraîner aucune perte de salaire pour les salariés d'au moins trois ans d'ancienneté, l'employeur doit verser au salarié pour un jour férié chômé le salaire que celui-ci aurait perçu s'il s'était agi d'un jour ouvré qui correspond, en cas d'activité partielle, à une indemnité compensatrice de 70 % de sa rémunération antérieure ; or la cour d'appel a retenu dans ce cas le salaire contractuel comme base de calcul de la rémunération, au motif que le chômage de ces journées trouve son origine dans l'application combinée des articles L. 3133-3 du code du travail et 21 de la convention collective (violation des articles L. 3133-3, L. 5122-1, R. 5122-18 du code du travail et 21 de la convention collective du personnel de restauration de collectivités du 20 juin 1983).

L'*employeur* affirme que les jours fériés chômés n'étant pas des jours de congés payés, il n'y a pas lieu de fixer le montant du maintien de salaire légal au salaire moyen de la période passée et qu'en cas d'activité partielle, l'employeur perçoit une allocation égale à 70 % de la rémunération habituelle. Dès lors, en cas de survenance d'un jour férié habituellement chômé au cours d'une période d'activité partielle, il convient de transposer la solution retenue par la Cour de cassation en matière de chômage partiel selon laquelle le salaire maintenu correspond au montant de l'indemnité d'activité partielle.

Le *syndicat* considère qu'il résulte de l'article L. 3133-3 du code du travail et de son interprétation par l'administration que lorsqu'il s'agit d'un jour férié qui aurait dû être travaillé, le salarié n'a droit qu'à l'allocation d'activité partielle et que lorsque le jour férié aurait dû être chômé, l'intéressé a droit au versement de sa rémunération habituelle, comme l'a exactement retenu la cour d'appel en l'espèce.

Ce moyen soulève la question suivante : **la rémunération des jours fériés situés en période d'activité partielle correspond-elle au salaire habituel ou bien à l'indemnité d'activité partielle qui aurait été versée dans le cas d'un jour ouvré?**

Les moyens relatifs à recevabilité de l'action du syndicat en régularisation du paiement de jours fériés situés en période d'activité partielle (I - moyen 1) et au montant de la rémunération de ces jours (II - moyen 2) seront successivement étudiés.

### **I - Sur la recevabilité de l'action du syndicat en régularisation du paiement de jours fériés situés en période d'activité partielle (moyen 1)**

Le défaut d'intérêt à agir d'un syndicat professionnel en régularisation de la situation individuelle des salariés concernés par une décision de l'employeur irrégulière (1) ne pourra conduire en l'espèce qu'à constater l'irrecevabilité de la demande de rappel des salaires de certains salariés de l'entreprise au titre des jours fériés survenus en période d'activité partielle (2).

#### **1. Un syndicat professionnel ne peut agir en régularisation de la situation individuelle de salariés concernés par une décision irrégulière de l'employeur**

La jurisprudence administrative et judiciaire<sup>1</sup> reconnaît depuis le début du XX<sup>ème</sup> à un syndicat professionnel la faculté d'agir dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, droit ensuite consacré par la loi du 12 mars 1920 et à l'article L. 411-11 devenu L. 2132-3, du code du travail, selon lequel :

*“Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.*

*Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent”.*

Si la Cour de cassation retient une conception large de la notion d'intérêt collectif de la profession visée par ce texte, pouvant notamment concerner un groupe ou une catégorie d'une profession (Soc, 5 octobre 1994, n° 92-16.632), celui-ci doit être distingué des intérêts individuels des salariés concernés, dont il ne constitue pas la somme, tout comme de l'intérêt général et de l'intérêt social de l'entreprise.

Il en résulte qu'est irrecevable l'action d'un syndicat tendant à obtenir que le décompte du temps de travail de salariés soit effectué selon les règles de droit commun plutôt qu'en vertu de conventions de forfait irrégulières et que les salariés soient rétablis dans leurs droits (Soc, 15 décembre 2021, n° 19-18.226 ; Soc, 6 juillet 2022, n° 21-15.189) ou le paiement d'heures supplémentaires (Soc, 14 décembre 2016, n° 15-20.812).

---

<sup>1</sup> CE, 28 décembre 1906, Syndicat des patrons coiffeurs de Limoges ; Civ, 5 avril 1913, DP 1914. 1. 65.

Dans deux arrêts du 22 novembre 2023, préfigurés par une décision de non-lieu à renvoi d'une question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre l'article L. 2132-3 du code du travail (Soc, 20 avril 2023, n° 23-40.003)<sup>2</sup>, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé la ligne de partage existant, au regard de l'action syndicale, entre intérêt collectif et intérêt individuel, écartant la possibilité pour le syndicat de demander au juge d'enjoindre à l'employeur de procéder à des régularisations de situations individuelles, en précisant que cela empiéterait sur la liberté personnelle des salariés :

*"Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail que si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts"* (Soc, 22 novembre 2023, n° 22-14.807 - sommaire - et n° 22-11.238).

Dans son commentaire à la [Lettre de la chambre sociale](#) (n° 22, novembre-décembre 2023, p. 9), celle-ci a ajouté que :

*"(...) la réponse aux pourvois est l'occasion pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, à l'aune de l'évolution de sa jurisprudence depuis 2013, de séparer les demandes relevant effectivement de l'intérêt collectif de la profession de celles qui relèvent de la sphère individuelle des salariés et ne peuvent donc pas être présentées par un syndicat. Cette distinction entre les demandes relevant de l'action des syndicats de celles ne relevant que de la liberté individuelle des salariés permet également de prévenir de nombreuses difficultés, tant pour l'application des règles de prescription que pour l'exécution des décisions de justice"*.

## **2. En l'espèce, la demande du syndicat en rappels de salaires pour certains salariés, qui ne relève pas de l'intérêt collectif de la profession, est irrecevable**

En l'espèce, le syndicat demandait à la cour d'appel dans ses conclusions de *"Confirmer le jugement entrepris en l'ensemble de ses dispositions"*, outre le paiement par l'employeur des dépens et de frais irrépétibles.

Or le jugement du tribunal judiciaire de Nanterre du 16 février 2021 a :

---

<sup>2</sup> Dans cette affaire (Soc, 20 avril 2023, n° 23-40.003), la Cour de cassation énonce : *"D'abord, la disposition contestée, telle qu'interprétée de façon constante par la Cour de cassation (en dernier lieu : Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié), dont il résulte que, si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d'une convention de forfait ou résultant de l'utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d'entre eux, le nombre exact de jours de repos que l'employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n'a pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, n'est pas recevable, ne porte pas atteinte à la liberté syndicale consacrée par l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni à l'alinéa 8 du même Préambule sur le droit à la participation de tout travailleur à la détermination collective des conditions de travail, dont elle concilie l'exercice avec le respect de la liberté personnelle des salariés et de leur droit d'agir en justice, lesquels ont valeur constitutionnelle"*.

*“ENJOINT à la société (...) de régulariser la situation de ses salariés exerçant leur activité en Ile-de-France sous les enseignes S(...) et E(...) au titre des jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai survenus les 8 et 21 mai 2020, 1<sup>er</sup> juin et 11 novembre 2020, habituellement chômés dans l'entreprise ou l'établissement considéré, en procédant au rappel de salaires des salariés concernés conformément aux dispositions de l'article L. 3133-1 du code du travail” (jugement, p. 6).*

Il ressort donc clairement du dispositif de la décision dont la confirmation était sollicitée que la demande portait sur la régularisation de la situation individuelle de salariés déterminés de l'entreprise.

Une telle demande nécessite, pour y répondre effectivement, d'identifier les personnes concernées, de déterminer les jours fériés chevauchant les périodes d'activité partielle éventuellement subies par chacune d'elles, de calculer, en fonction du niveau de rémunération de chaque salarié concerné, l'arriéré leur étant dû et de condamner l'employeur à leur régler personnellement, sauf à priver la décision de tout caractère exécutable.

Cette prétention ne se limitait donc aucunement à voir constater l'illégalité du mode de calcul de la rémunération d'une collectivité de salariés et éventuellement indemniser un préjudice collectif infligé à la profession, mais tendait bien à voir modifier la situation individuelle des salariés concernés, ce qui relevait de la liberté personnelle de chacun d'eux quoique non nommément désigné.

La demande de confirmation du jugement de première instance se heurte donc, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation précitée, au défaut d'intérêt à agir du syndicat et se trouve ainsi frappée d'irrecevabilité.

L'arrêt attaqué ayant fait droit aux demandes du syndicat en régularisation de la situation individuelle des salariés de deux enseignes de l'entreprise et en paiement de dommages-intérêts subséquents, au titre d'une atteinte à l'intérêt collectif qui n'était pas démontrée, ainsi qu'aux demandes accessoires à celles-ci, encourt par conséquent la **cassation** en son entier, le cas échéant sans renvoi s'agissant d'une fin de non-recevoir.

## **II - Sur le montant de la rémunération des jours fériés situés en période d'activité partielle (moyen 2)**

Le second moyen du pourvoi, qui pourra être examiné si la chambre sociale de la Cour de cassation n'envisageait pas la cassation de l'entier arrêt, met en conflit deux dispositifs d'indemnisation des jours fériés, celui du maintien de salaire en cas de chômage d'un jour férié de l'article L. 3133-3 du code du travail pour les salariés d'au moins trois mois d'ancienneté, et celui de l'activité partielle des articles L. 5122-1 et R. 5122-18 du même code.

En effet, les salariés bénéficient d'un droit d'ordre public au maintien de salaire en cas de chômage d'un jour férié (1), droit incompatible avec l'activité partielle qui est réservée le cas échéant aux jours fériés non chômés (2). Dans ces conditions, la solution de l'administration du travail consistant à interdire l'activité partielle en cas de concomitance entre cette dernière et un jour férié habituellement chômé au profit du maintien de salaire apparaît opportune et a à juste titre été retenue la cour d'appel (3).

## 1. Les salariés bénéficient d'un droit d'ordre public au maintien de leur salaire en cas de chômage d'un jour férié

**1.1.** Les onze fêtes légales énumérées par l'article L. 3133-1 du code du travail<sup>3</sup> ne donnent pas nécessairement lieu à une interruption de l'activité des salariés, les jours fériés chômés étant définis par un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par une convention ou un accord de branche (article L. 3133-3-1 du code du travail) ou par l'employeur en l'absence d'accord (article L. 3133-3-1 du même code).

Si le droit de chômer existe dans une entreprise, l'employeur ne peut cependant pas retenir le salaire correspondant des salariés non volontaires pour travailler ce jour-là (Soc, 21 mai 1996, n° 94-45.024 à 94-45.074) ni leur faire récupérer les heures effectivement chômées (article L. 3133-2 du code du travail)<sup>4</sup>.

**1.2.** Dans ce cadre, les salariés bénéficient, depuis un arrêté du 31 mai 1946<sup>5</sup> visant les seuls travailleurs mensualisés et confirmé par l'accord international interprofessionnel du 14 décembre 1977<sup>6</sup> annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, du droit au maintien de leur rémunération en cas de chômage des jours fériés, sans rendre obligatoire le chômage de tout ou partie de ces mêmes jours<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et jour de Noël.

<sup>4</sup> Toutefois, le chômage d'un jour férié n'ouvre droit à aucune majoration de salaire (Soc, 4 décembre 1996, n° 94-40.693 et 94-40.701).

<sup>5</sup> Arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale du 31 mai 1946, article 1<sup>er</sup> : *“En cas de chômage pour fête légale, les salariés rémunérés au mois ne pourront subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.”*

*Au cas où les heures perdues pour fête légale seraient récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal, en sus du salaire mensuel habituel”* (JORF du 1<sup>er</sup> juin 1946, p. 4763).

<sup>6</sup> Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, article 3, “Jours fériés” : *“A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1978, le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et avant accompli au moins 200 heures (2) de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Les dispositions particulières au 1<sup>er</sup> mai et les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables”.*

(2) *“En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, ce nombre d'heures sera réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de quarante heures”.*

<sup>7</sup> Voir circulaire du 27 juin 1978 concernant l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, § 32 : *“L'article 3 de l'accord apporte un avantage nouveau : le droit, sous certaines conditions, au maintien de la rémunération en cas de chômage des jours fériés. Mais il ne rend pas obligatoire le chômage de tout ou partie des jours fériés.”*

*En cas de chômage, la disposition dont il s'agit doit notamment s'entendre comme signifiant que les heures qui auraient normalement été travaillées le jour férié doivent être prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.*

*Cette disposition ne constitue pas, dans son principe, un droit nouveau pour les mensuels, qui bénéficient déjà de cet avantage en application de l'arrêté du 31 mai 1946 sans avoir à remplir les conditions prévues par l'accord.*

*L'accord leur apporte toutefois un avantage supplémentaire dans les cas où, l'horaire de travail habituel étant supérieur à quarante heures, une retenue est opérée pour les heures supplémentaires : en effet, l'arrêté de 1946 ne garantit pas le salaire correspondant aux heures supplémentaires qui auraient été effectuées.*

Cette disposition a été incorporée à l'article L. 3133-3 du code du travail à l'occasion de la recodification opérée par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, qui l'a par ailleurs généralisée en même temps que la mensualisation<sup>8</sup>.

L'accès au droit au maintien de la rémunération a été élargi au fil des réformes, l'ordonnance du 12 mars 2007 précitée exigeant au départ plusieurs conditions tenant à une ancienneté d'au moins trois mois, deux cents heures de travail dans les deux mois précédant le jour férié et une présence du salarié dans l'entreprise de part et d'autre de celui-ci<sup>9</sup>, ensuite ramenées à la seule première de celles-ci :

*“Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.”*

*Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.*

*Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires”.*

**1.3.** La refonte du livre du code du travail relatif au temps de travail par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a en outre classé cette disposition dans la catégorie des règles d'ordre public, importance que confirme sa mise en œuvre en jurisprudence.

Ainsi, le salaire à maintenir les jours fériés chômés au sens de l'article L. 3133-3 du code du travail s'entend du salaire de base et de ses compléments habituels, dont les primes pour heures de nuit pour un salarié travaillant de nuit de manière habituelle (Soc, 27 juin 2012, n° 10-21.306) ainsi que des heures supplémentaires habituelles qui auraient dû être effectuées ce jour-là (Soc, 10 octobre 2013, n° 12-18.176). Les salariés dont la rémunération comporte une partie fixe et une partie variable peuvent prétendre pour un jour férié chômé et payé à un complément de salaire au titre de la partie variable de sa rémunération (Soc, 7 février 2008, n° 06-40.562), calculé en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du même mois (Soc, 18 octobre 2006, n° 04-44.863).

Enfin, lorsque les congés annuels du salarié englobent un jour férié qui tombe un jour ouvrable, le congé doit être prolongé d'un jour, même s'il est chômé dans l'entreprise (Soc, 24 septembre 2014, n° 13-10.892 ; Ass plén, 21 mars 1997, n° 92-44.778).

---

*Il va cependant de soi que les conditions restrictives mises par l'article 3 au paiement des jours fériés ne sauraient faire obstacle au maintien de dispositions plus favorables, prévues notamment par les usages” (JORF du 1<sup>er</sup> juillet 1978, p. 2557).*

<sup>8</sup> Article L. 3242-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail : “La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année”.

<sup>9</sup> Voir article L. 3133-3 du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance : “Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

*Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires”.*

## **2. L'activité partielle, rémunérée au moyen d'une indemnité réduite, est incompatible avec le maintien de salaire et limitée le cas échéant aux jours fériés non chômés**

**2.1.** Ayant succédé au "chômage partiel" à partir de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, l'activité partielle est un dispositif permettant à une entreprise, sur autorisation administrative, de suspendre temporairement son activité ou de réduire la durée du travail de ses salariés, dans des circonstances exceptionnelles précisément fixées par le code du travail.

En effet, l'employeur peut placer ses salariés sous un tel régime, sans possibilité de refus des intéressés<sup>10</sup>, lorsqu'il est confronté à des difficultés liées à la conjoncture économique entendue au sens large<sup>11</sup> et que les salariés subissent corrélativement une perte de rémunération liée à la fermeture de leur établissement ou à la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou conventionnelle du travail<sup>12</sup>.

L'autorisation de l'administration, d'une durée maximale de six mois au moment du litige, a été portée à douze mois puis ramenée à trois mois depuis le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 et ne peut être renouvelée que sous réserve d'engagements spécifiques de l'employeur<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> La mise en activité partielle n'est en effet pas considérée comme une modification du contrat de travail : Soc, 18 juin 1996, n° 94-44.654 ; Soc, 2 février 1999, n° 96-42.831 ; Soc, 9 mars 1999, n° 96-43.718.

<sup>11</sup> Article R. 5122-1 du code du travail : *"L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :*

*1° La conjoncture économique ;*

*2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;*

*3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;*

*4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;*

*5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel".*

<sup>12</sup> Article L. 5122-1, I, du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 applicable au moment du placement en activité partielle des salariés en l'espèce, dispose : *"I. - Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :*

*- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;*

*- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.*

*En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement".*

<sup>13</sup> Voir article R. 5122-9 du code du travail, dans sa version issue du n° 2013-551 en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 26 mars 2020 : *"I. - Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II.*

*II. - Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.*

*Ces engagements peuvent notamment porter sur :*

*1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;*

L'article L. 5122-1, II, alinéa 2, du code du travail, précise que "*Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité*". Il convient de souligner que l'ajout de ce dernier membre de phrase par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ne saurait être interprété comme instaurant une suspension partielle du contrat de travail, s'agissant selon les travaux parlementaires d'une simple reprise de la règle antérieure<sup>14</sup>.

Il en résulte logiquement que les périodes d'activité partielle ne peuvent être assimilées à du temps de travail effectif, de sorte que les indemnités versées au salarié à ce titre ne peuvent être intégrées dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés (Soc, 17 février 1992, n° 88-42.632). De même, l'activité partielle autorise le salarié à cumuler plusieurs emplois, l'intéressé n'étant plus sous l'autorité de son employeur et ne recevant plus de rémunération en échange de la prestation de travail qu'il est dispensé d'exécuter<sup>15</sup>.

---

2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;

3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

*L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement (...)*".

<sup>14</sup> En effet l'ancien article L. 5122-1, alinéas 3 et 4, du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, prévoyait sans autre précision que : "*Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.*"

*La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail". Or le [rapport n° 847](#) (Tome I) déposé le 27 mars 2013, précise que la nouvelle formulation est une reprise à droit constant : "*Il est également précisé que le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu, cette disposition existant déjà dans le droit actuel, puisqu'elle figure actuellement au dernier alinéa de l'article L. 5122-1*".*

<sup>15</sup> Voir [circulaire DGEFP n° 2012-22 du 21 novembre 2012](#) relative à la mise en œuvre de l'activité partielle, annexe V, p. 16-17 : "*Tout salarié placé en activité partielle peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à sa mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le premier jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoie pas de clause licite d'exclusivité.*

*Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence ainsi que de la durée légale du travail.*

*Pendant la période de suspension du contrat de travail, les obligations contractuelles sont également suspendues et le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur. Le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail et ne reçoit plus de rémunération en échange mais un revenu de remplacement. (...)*

*Il n'existe pas d'impératif d'exclusivité en l'absence de clause. Le salarié demeure donc libre de cumuler plusieurs emplois, en application du principe de la liberté du travail mais dans le respect des dispositions légales sur les cumuls d'emplois. Selon les articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail relatifs aux interdictions en matière de cumul d'emplois, « aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession » et aucun employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.*

Enfin, le salarié reçoit une indemnité horaire unique, qualifiée par la loi de “*revenu de remplacement*”<sup>16</sup>, cessible et saisissable<sup>17</sup>, versée au salarié à la date normale de paie<sup>18</sup> et correspondant à l’époque du litige à 70 % de sa rémunération brute servant d’assiette de calcul à l’indemnité de congés payés<sup>19</sup>. Cette indemnité de substituant au salaire, elle ne peut intégrer l’assiette de l’indemnité de licenciement, laquelle est calculée sur la base de la rémunération que les salariés auraient perçue s’ils n’avaient pas été au chômage partiel (Soc, 9 mars 1999, n° 96-44.439 ; Soc, 27 février 1991, n° 88-42.705). L’employeur peut pour sa part prétendre à une allocation attribuée en fonction du différentiel d’heures travaillées par rapport à la durée légale<sup>20</sup>.

## **2.2. La confrontation entre le maintien de salaire et l’activité partielle fait ainsi apparaître une incompatibilité de principe des deux régimes.**

Le premier consiste en la prolongation des effets du contrat de travail (qui doit donc être exécutoire) pendant un jour férié chômé, afin de protéger le salarié de toute perte de salaire, et qui nécessitait même, jusqu’à la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, la présence du salarié les jours de travail précédant et suivant ce jour férié.

La seconde, à l’inverse, emporte suspension pure et simple du contrat de travail, ce qui interrompt l’obligation de l’employeur de versement du salaire habituel (Soc, 12 juillet 1989, n° 87-45.463 ; Soc, 11 octobre 2005, n° 03-41.617 à 03-41.619), au profit d’un revenu de remplacement.

Il en découle que sauf stipulation conventionnelle plus favorable, l’employeur n’est pas tenu de verser le salaire contractuel en cas de survenance d’un jour férié pendant une période de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire (Soc, 20 novembre 1953, Bull civ IV, n° 738). Ainsi, en cas de grève, le salarié ne peut prétendre au paiement des jours fériés même s’il s’agit de jours fériés chômés et payés en principe dans l’entreprise (Soc, 19 décembre 2007, n° 06-44.286 à 06-44.324 ; Soc, 14 avril 1999, n° 97-42.064 ; Soc, 24 juin 1998, n° 96-44.234). Lorsque le jour férié est compris dans une période d’arrêt maladie ou maternité, le salarié est indemnisé dans le cadre des règles applicables à son arrêt de travail mais ne reçoit pas de rémunération spécifique pour ce jour férié<sup>21</sup>.

---

*Il est préconisé que le salarié informe son employeur de sa décision d’exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l’employeur et la durée prévisionnelle de travail”.*

<sup>16</sup> La [circulaire DGEFP n° 2012-22 du 21 novembre 2012](#) précitée, qui parle également de “*revenu de remplacement*”, précise : “*L’allocation conventionnelle due par l’employeur peut être considérée comme “un salaire d’inactivité”. Elle peut être assimilée à un substitut de salaire et non à un salaire*” (p. 17).

<sup>17</sup> Article L. 5122-4 du code du travail.

<sup>18</sup> Article R. 5122-14 du code du travail.

<sup>19</sup> Article R. 5122-18 du code du travail. Ce taux est actuellement de 60 %.

<sup>20</sup> Article R. 5122-19 du code du travail.

<sup>21</sup> Rép. min. [n° 29605](#), JO AN Q. 17 juillet 1976, p. 5301, solution rendue à propos d’un jour férié tombant sur un jour de repos, transposable à l’arrêt maladie ou maternité selon Les Cahiers Lamy du CSE, n° 245, 1<sup>er</sup> mars 2024.

De même, l'employeur n'est pas dans l'obligation de payer les rémunérations relatives aux jours fériés inclus dans un congé sans solde financé au moyen d'un compte épargne-temps (Soc, 23 novembre 2022, n° 21-17.300)<sup>22</sup>.

La chambre sociale a déduit de cette incompatibilité que lorsque le salarié se trouve en période d'activité partielle, rémunérée au moyen de l'indemnité afférente, la survenance d'un jour férié ne lui permet pas de prétendre à un salaire qu'il n'aurait pas perçu s'il s'était agi d'un jour ouvré (Soc, 17 février 1993, n° 89-44.002 à 89-44.007; Soc, 8 décembre 1988, n° 86-42.833 ; Soc, 10 novembre 1988 n° 86-41.334 ; Soc, 4 juin 1987, n° 84-43.266). Il peut être relevé que ces affaires - qui concluaient au paiement de l'indemnité d'activité partielle - concernaient le cas de jours fériés habituellement non chômés, ce qui n'interdisait pas le jeu du dispositif du maintien de salaire de l'article L. 3133-3 du code du travail pour les jours fériés chômés.

### **3. La solution de l'administration du travail, consistant à interdire l'activité partielle en cas de concomitance d'un jour férié chômé au profit du maintien de salaire, permet opportunément d'articuler les deux régimes et a été à juste titre appliquée par la cour d'appel**

**3.1.** Afin de faire prévaloir le régime moins coûteux de l'activité partielle, qui avait démontré sa capacité à protéger l'emploi dans le contexte de la crise économique et financière de 2008, sans remettre en cause le droit d'ordre public au maintien de salaire en cas de survenance d'un jour férié pendant la même période, l'administration du travail a choisi au début des années 2010 d'écarter purement et simplement, sur la base de la jurisprudence de la Cour de cassation, le jeu de l'activité partielle en cas de concomitance d'un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise.

Ainsi, dans une circulaire DGEFP n° [2010/13](#) du 30 mars 2010 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle, reprise à plusieurs reprises ensuite<sup>23</sup>, celle-ci a posé la distinction entre les jours fériés non chômés, sujets à activité partielle et rémunérables au moyen de l'indemnité réduite propre à ce régime, et les jours fériés chômés, pour lesquels le recours à l'activité partielle est prohibé et rémunérés au salaire habituel sans prise en charge par l'Etat :

#### **"2.2 Jours fériés non chômés**

*Un jour férié peut être travaillé. Un salarié ne peut pas refuser de travailler un jour férié, sauf si un accord collectif le précise.*

*La Cour de Cassation a admis qu'un salarié pouvait être placé en position d'activité partielle (arrêt N° 89-44002 du 17 février 1993 et arrêt N° 84-43867 du 4 juin 1987) et que le salarié ne saurait*

---

<sup>22</sup> Par ailleurs, hors le cas d'une suspension du contrat de travail, la coïncidence de deux jours fériés n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire si l'accord collectif ne le prévoit pas expressément (Soc, 30 novembre 2010, n° 09-69.329 ; Soc, 17 octobre 2012, n° 11-19.956 à 11-19.958 ; Soc, 22 octobre 2014, n° 13-10.892).

<sup>23</sup> Voir dans le même sens : circulaire DGEFP n° [2012-08](#) du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (annexe XI, p. 27-28), circulaire DGEFP n° [2012-22](#) du 21 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (annexe XIII, II, p. 24-25) et circulaire DGEFP n° [2013-12](#) du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle ([documentation technique](#), p. 24).

percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait reçu s'il avait effectivement travaillé. L'employeur n'a pas à rémunérer le jour férié au taux normal mais au taux de l'activité partielle. (...)

Conclusion :

Lorsqu'un des jours fériés énoncés à l'article L. 3133-1 est compris dans une période d'activité partielle d'une entreprise, cette dernière doit rémunérer les salariés concernés à hauteur des heures d'activité partielle prévues, lorsque le jour férié n'est pas chômé.

### **2.3 Jours fériés chômés**

"Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable" (article L. 3133-3).

Par conséquent, dans la mesure où il ne peut y avoir de perte de rémunération lors d'un jour férié chômé et où l'activité partielle n'a pas pour vocation d'éviter l'absence totale de perte de salaire, il en découle qu'un employeur ne peut avoir recours à l'activité partielle un jour férié chômé dans l'entreprise. L'employeur doit verser la totalité du salaire dû pour le jour férié chômé sans aucune prise en charge par l'Etat au titre de l'activité partielle".

Dans son document "Questions-réponses Activité partielle - chômage partiel" à jour au 5 janvier 2024, le même ministère reprend la même distinction, précisant qu'il s'agit dans chaque cas des jours "habituellement" chômés ou non chômés (travaillés) :

### **"2. Les jours fériés habituellement chômés**

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1<sup>er</sup> mai - article L. 3133-5), le Code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que "le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)".

### **3. Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle**

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, n° 86-42.833) (...)"

**3.2.** Ce compromis entre les deux régimes d'indemnisation paraît satisfaisant à plusieurs égards.

La solution permet en effet de maintenir le jeu de la garantie de salaire de l'article L. 3133-3 du code du travail, droit d'ordre public du salarié bénéficiant d'un jour férié chômé, face à un dispositif dérogatoire et temporaire<sup>24</sup>, occasionnant de surcroît une perte de rémunération importante pour le salarié<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> La durée de principe de l'activité partielle a été ramenée de six à trois mois, renouvelable une fois par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 (article R. 5122-9 du code du travail).

<sup>25</sup> L'indemnité a été ramenée à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, contre 70 % avant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 : article R. 5122-18, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail.

Elle est concordante avec la lettre de ce texte, qui évoque le “*chômage des jours fériés*”, ce qui englobe *a minima*, dans une lecture stricte, les jours fériés chômés, sans contredire les termes de l’article L. 5122-1 du code du travail relatif à l’activité partielle. Elle l’est également avec la jurisprudence de la Cour de cassation qui fait prévaloir l’activité partielle en cas de concomitance entre celle-ci et un jour férié habituellement ouvré (non chômé), sans réglementer le sort des jours chômés dans l’entreprise qui relèvent de la garantie légale de salaire.

Le choix fait par l’administration du travail d’écarter purement et simplement le jeu de l’activité partielle, caractérisée par une suspension du contrat de travail, en cas de jour férié chômé élimine tout obstacle juridique dans le jeu du maintien de salaire, qui suppose à l’inverse un contrat de travail exécutoire.

La distinction entre ces deux types de jours paraît de plus un critère pertinent en ce que lorsque le jour férié coïncide avec un jour habituellement chômé, l’inactivité correspond alors à une tradition bien établie dans l’entreprise, le plus souvent en vertu d’une convention collective, de sorte que la réduction de la rémunération au montant de l’indemnité d’activité partielle porterait une atteinte plus importante aux droits acquis des salariés que dans le cas d’un jour habituellement non chômé. Telle est d’ailleurs la logique poursuivie par d’autres règles du droit social en cas d’interférence avec un jour férié, destinées à le sanctuariser, comme l’impossibilité de positionner des jours de réduction du temps de travail sur un jour férié<sup>26</sup> ou la possibilité de réclamer un complément de salaire pour la partie variable d’un salaire en plus du paiement du jour férié chômé<sup>27</sup>.

Le double régime correspond de surcroît une pratique adoptée par l’administration du travail depuis le début des années 2010. A cet égard, peu de surcoût est à envisager pour l’entreprise dans la mesure où cette doctrine porte par définition sur un nombre de journées restreint, ayant peu de chances de chevaucher une période d’activité partielle dont la durée de principe a été ramenée à trois mois.

L’administration ne verse d’ores et déjà plus à l’employeur, depuis près de quatorze ans, l’allocation d’activité partielle en cas de chômage d’un jour férié habituellement chômé, ce qui renchérit le coût relatif d’un tel régime pour celui-ci par rapport au maintien de salaire et à l’inverse diminue la charge attachée au versement d’un salaire normal. En outre, le décompte du temps de travail en activité partielle s’effectuant sur une base horaire, la liquidation et le paiement du salaire dû au titre du jour férié chômé peuvent s’effectuer sans difficulté opérationnelle majeure, même en cas de réduction du volume d’heures travaillées<sup>28</sup>.

Ces différents éléments militent pour l’adoption explicite dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation de la pratique administrative désormais ancienne consistant à faire prévaloir, en cas de survenance d’un jour férié chômé au cours d’une période d’activité partielle, le jeu du maintien de salaire de l’article L. 3133-3

---

<sup>26</sup> Soc, 16 février 2012, n° 09-70.617 ; Soc, 11 juillet 2007, n° 06-41.575.

<sup>27</sup> Soc, 7 février 2008, n° 06-40.562.

<sup>28</sup> Voir sur ce point les formulaires annexés à la circulaire DGEFP n° [2012-08](#) du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l’activité partielle précitée, p. 37 à 41.

du code du travail, et à réserver le régime d'exception de l'activité partielle aux cas des jours fériés non chômés, conformément à la lettre du même texte.

**3.3.** En l'espèce, l'article 21 de la [convention collective du personnel de restauration du 20 juin 1983](#) instaure un dispositif de chômage obligatoire de l'ensemble des jours fériés légaux, assorti d'une garantie de salaire similaire à celle de l'article L. 3133-3 du code du travail :

*“Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :*

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre,

*chômés dans l'entreprise pour laquelle fonctionne le restaurant, seront observés sans que cela entraîne de perte de salaire, étant entendu que le personnel du restaurant suivra tout changement d'horaire décidé par l'entreprise cliente”.*

La cour d'appel a jugé qu'outre le jeu des dispositions légales, cette stipulation conventionnelle impliquait le maintien du salaire contractuel pour le paiement de plusieurs jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise :

*“La survenance d'un jour férié pour un salarié placé en activité partielle doit être traitée différemment, selon que le jour férié est normalement travaillé, dans ce cas le salarié est placé en activité partielle également ce jour-là, ou alors que le jour férié n'est normalement pas travaillé, impliquant le maintien de salaire dans les termes de l'article L. 3133-3 du code du travail.*

*La contestation du [syndicat] porte sur le seul cas d'un jour férié qui n'est normalement pas travaillé, survenant au cours d'une période d'activité partielle.*

*Les parties s'accordent sur l'existence de jours fériés non travaillés bénéficiant aux salariés de l'entreprise et sur le fait que ces jours ne doivent pas être pris en compte au titre du chômage partiel. Le recours au dispositif d'activité partielle n'est en effet pas possible dans ce cas, ce qui n'est pas contesté par la société, laquelle n'a d'ailleurs pas placé les salariés concernés en activité partielle ces jours-là.*

*Il est constant que les jours fériés habituellement non travaillés ne sont pas pris en compte dans le cadre de l'activité partielle impliquant le versement par l'Etat d'une allocation au profit de l'employeur, ces jours étant pris en charge par l'employeur, lequel doit maintenir le salaire « habituel » du salarié.*

*Les parties sont en revanche en désaccord sur le salaire à prendre en compte pour rémunérer les salariés.*

*L'article L. 3133-3 du code du travail dispose (...).*

*L'article 21 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités prévoit également le maintien intégral du salaire au titre des jours fériés chômés en ces termes : (...).*

*La société (...) prétend qu'elle n'est tenue de maintenir la rémunération de ses salariés qu'à hauteur de ce qu'ils perçoivent durant la période d'activité partielle.*

*Mais, comme le soutient justement le [syndicat], c'est le salaire contractuel qui doit être retenu comme base pour payer ces jours, dès lors que le chômage de ces journées trouve son origine, non dans la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, mais dans l'application combinée des dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail et de l'article 21 de la convention collective.*

*Par confirmation du jugement entrepris, il y a donc lieu à régularisation de la situation des salariés de la société (...) exerçant leur activité en Île-de-France sous les enseignes S(...) et E(...) au titre des jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai survenus les 8 et 21 mai 2020, 1<sup>er</sup> juin et 11 novembre 2020, habituellement chômés dans l'entreprise, dans les termes et conditions des dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail, sur la base de la rémunération contractuelle" (arrêt attaqué, p. 6).*

Si deux des quatre jours fériés litigieux (21 mai et 1<sup>er</sup> juin) ne figurent pas dans la liste des jours fériés chômés dans l'entreprise de l'article 21 de la convention collective du personnel de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ils demeurent néanmoins couverts par la règle générale de l'article L. 3133-3 du code du travail.

En outre, la critique du second moyen ne porte pas sur cet élément mais sur le raisonnement retenu, pourtant exact en ce que s'agissant de jours habituellement chômés, ils ne pouvaient être soumis au régime de l'activité partielle mais devaient être indemnisés à hauteur du salaire habituel, sur le fondement du maintien de rémunération prévu par l'article L. 3133-3 précité.

Les considérants de principe adoptés par la cour d'appel ne sauraient dès lors constituer, comme le soutient le moyen, une violation des articles L. 3133-3, L. 5122-1 et R. 5122-18 du code du travail, ensemble l'article 21 de la convention collective nationale du 20 juin 1983 précitée.

Si la chambre ne retenait pas la censure de l'entier arrêt au titre de l'irrecevabilité de la demande invoquée à juste titre par le premier moyen, il conviendrait par conséquent de **rejeter** le second moyen.

## **PROPOSITION**

- Cassation de l'entier arrêt sur le premier moyen ;
- à défaut, rejet du second moyen.