

Quelles majorations pour le travail un jour férié dans l'HORECA ?

Réponse courte

Le salarié HORECA travaillant un jour férié a droit à une majoration de **100 %** de son salaire horaire pour chaque heure prestée, en plus de l'indemnité de jour férié correspondant aux heures qui auraient normalement été travaillées (art. [L.232-7](#)). Dans le secteur HORECA, la majoration de 100 % est identique au régime de congés annuels— ce qui ne diffère pas des règles générales, mais le travail un jour férié y est nettement plus fréquent en raison de la dérogation permanente du secteur.

Pour un salarié **rémunéré au mois**, la majoration de 100 % se calcule sur le salaire horaire moyen obtenu en divisant le salaire mensuel par **173 heures** forfaitaires, sans préjudice du salaire mensuel normal. Si le jour férié tombe un **dimanche**, les majorations se cumulent : indemnité jour férié + 100 % + 70 %, soit un coût total particulièrement élevé pour l'employeur.

Définition

La **majoration pour travail un jour férié** est un supplément de rémunération de 100 % prévu par l'article [L.232-7](#) du Code du travail, dû à tout salarié occupé un des 11 jours fériés légaux. Elle s'applique intégralement dans l'HORECA et constitue une **compensation financière impérative** pour le travail effectué un jour normalement chômé.

Conditions d'exercice

Le calcul de la rémunération varie selon le mode de paiement du salarié et les cumuls éventuels.

Situation	Calcul
Salarié horaire	Indemnité jour férié + salaire heures prestées x 200 %
Salarié mensuel	Salaire mensuel maintenu + (salaire mensuel ÷ 173) x heures x 100 %
Férié + dimanche	Indemnité férié + 100 % (fériel) + 70 % (dimanche)
Férié + nuit (1h-6h)	Indemnité férié + 100 % (fériel) + 25 % (nuit)
Férié + dimanche + nuit	Indemnité férié + 100 % + 70 % + 25 %
2 fériés même jour	Jour de congé compensatoire supplémentaire (loi 8 février 2024)

Modalités pratiques

Le traitement en paie des jours fériés travaillés requiert une attention particulière aux différents cas de figure.

Point pratique	Détail
Salaires horaire moyen	Salaires mensuel ÷ 173 heures forfaitaires
Indemnité jour férié	Due même si le salarié travaille (heures normalement prestées)
Congé compensatoire	Si le férié tombe un jour de repos habituel : congé dans les 3 mois
Bulletin de paie	Ligne distincte pour la majoration jour férié
Registre	Inscription obligatoire sur le registre (art. L.232-8)

Pratiques et recommandations

Calculer le coût prévisionnel des jours fériés travaillés dans le budget annuel de masse salariale. Avec 11 jours fériés et des majorations de 100 %, l'impact peut être significatif, particulièrement en période de haute saison.

Vérifier l'absence injustifiée la veille et le lendemain du jour férié, car l'article [L.232-9](#) prévoit la perte du bénéfice du salaire afférent au jour férié en cas d'absence fautive. Cette vérification doit être documentée.

Former le service paie au calcul des cumuls de majorations, notamment pour les dimanches fériés (cas fréquent avec Noël, le Nouvel An ou la Fête Nationale) qui génèrent les coûts les plus élevés.

Conserver le registre des heures prestées les jours fériés et les rétributions versées, conformément à l'article [L.232-8](#), pour le présenter à toute demande de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.232-7 du Code du travail	Majoration de 100 % pour jour férié travaillé
Art. L.232-6 du Code du travail	Rémunération du jour férié chômé
Art. L.232-3 du Code du travail	Congé compensatoire (ferié tombant un dimanche)
Art. L.232-9 du Code du travail	Perte du droit en cas d'absence fautive
Art. L.232-8 du Code du travail	Registre des heures prestées jours fériés

La majoration de 100 % est impérative et ne peut être réduite par accord. Le salaire horaire moyen forfaitaire de 173 heures est fixé par la loi. Les cumuls de majorations (dimanche + férié + nuit) peuvent atteindre des montants élevés que l'employeur doit anticiper.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.