

Rémunération du 1er mai : application du code du travail



L'information était passée inaperçue mais le code général de la fonction publique, entré en vigueur le 1^{er} mars, contient une nouvelle disposition relative au paiement des heures travaillées par les agents publics le 1^{er} mai.

En effet, l'[article L.621-9](#) renvoie désormais aux dispositions du code du travail pour le paiement des heures effectuées lors de la journée de la fête du travail. "Le 1^{er} mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles [L. 3133-4](#) et [L. 3133-6](#) du code du travail", peut-on y lire. Conséquence, et non des moindres, de cette nouvelle disposition : les agents publics travaillant le 1^{er} mai verront désormais leur salaire doubler, à l'image des dispositions aujourd'hui en vigueur pour les salariés du privé.

"Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus de leur salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire [...] Cette indemnité est à la charge de l'employeur", indique en effet l'article L.3133-6 du code du travail auquel se réfère le code général de la fonction publique.

Pour rappel, jusqu'à ce jour, les agents publics travaillant le 1^{er} mai pouvaient bénéficier, en plus de leur rémunération, d'une indemnité variant selon les employeurs publics ou d'une récupération.

Les organisations syndicales ont saisi la DGAFP afin d'obtenir des précisions nécessaires permettant d'éviter toute interprétation du texte, le problème se posant notamment pour les personnels en position d'astreinte.

Le centre de gestion du Finistère invoque le fait que le code est censé avoir été adopté à droit constant, c'est-à-dire qu'il ne doit rassembler que les lois en vigueur à la date de son adoption. Cependant, l'article 3 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations a consacré légalement ce principe « à droit constant », tout en autorisant des modifications lorsqu'elles sont nécessaires pour « améliorer la cohérence rédactionnelle des textes rassemblés, assurer le respect de la hiérarchie des normes et harmoniser l'état du droit ».

A ce jour aucune réponse de la DGARP et du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique n'étant parvenue il semble que les employeurs territoriaux appliquent le principe du « wait and see »....