

I. Les jours fériés et les ponts

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérés par l'article L. 3133-1 du Code du travail : 1er janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre.

Aucune disposition légale ne prévoit le chômage obligatoire des journées de pont. L'employeur peut toutefois accorder un repos d'un ou de deux jours entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés payés. S'il est octroyé, ce repos doit être payé.

À SAVOIR

S'agissant des règles applicables aux jours fériés et aux ponts, il convient de distinguer les domaines d'ordre public pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif (avec la primauté reconnue à la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche). Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas **d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.**

Quels sont les jours fériés ?

Les fêtes légales suivantes sont des jours fériés :

- Le 1^{er} janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 1^{er} mai ;
- Le 8 mai ;
- L'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- L'Assomption ;
- La Toussaint ;
- Le 11 novembre ;
- Le jour de Noël.



Ces dispositions sont d'ordre public.



Les P'tites INFOS Juridique

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région ou dans certains départements :

- ▶ dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la liste des jours fériés et chômés est fixée par l'[article L. 3134-16 du code du travail](#),
- ▶ dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont également des jours fériés. Les dates de ces journées figurent à l'[article L. 3422-2 du code du travail](#).

Les jours fériés sont-ils chômés ?

Le 1^{er} mai



Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés.

Par exception, il est possible de travailler le 1er mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines à feu continu, Hôpitaux...). Ces dispositions sont d'ordre public.

Les autres jours fériés

Pour les jours fériés autres que le 1er mai, les règles suivantes sont applicables :

- un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés qui seront chômés,
- à défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.



Information des salariés sur les règles conventionnelles applicables dans l'entreprise

La place laissée à la négociation collective, et donc aux conventions et accords collectifs qui, le cas échéant, en résultent, dans la fixation de certaines des modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux jours fériés, suppose que les salariés puissent prendre connaissance des conventions et accords applicables dans leur entreprise. Pour cela, les dispositions suivantes sont prévues par le code du travail :

- ▶ les modalités d'information des salariés et des représentants du personnel sur les textes conventionnels sont définies par convention de branche ou accord professionnel,
- ▶ en l'absence de convention ou d'accord fixant ces modalités, l'employeur est tenu aux obligations suivantes :



Les P'tites INFOS Juridique

- donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement,
- tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail, mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes. Par ailleurs, un avis, communiqué par tout moyen aux salariés, comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les salariés peuvent également se rapprocher des membres de la délégation du personnel au CSE ou des représentants syndicaux (délégués syndicaux, etc.) s'il en existe dans leur entreprise ou de [la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS-DDETS\) de leur territoire.](#)

Le repos des jours fériés reste cependant obligatoire pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans. Toutefois, dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve que les jeunes mineurs concernés (apprentis ou non) par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire (article L. 3164-8 du code du travail). Les secteurs concernés sont les suivants : hôtellerie ; restauration ; traiteurs et organisateurs de réception ; cafés, tabacs et débits de boisson ; boulangerie ; pâtisserie ; boucherie ; charcuterie ; fromagerie-crèmerie ; poissonnerie ; magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ; établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail ; les spectacles.

Dans les conditions visées par l'article L. 3164-8 du code du travail précité, l'emploi des jeunes travailleurs est également autorisé les jours de fête reconnus par la loi dans le transport de marchandises par voies navigables sur les flottes exploitées en relèves, compte tenu des caractéristiques particulières de ce secteur. Cette disposition figure à l'article R. 4511-14-2 du code des transports.

Les jours fériés sont-ils récupérés ?

La loi interdit la récupération des jours fériés chômés. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public, à laquelle il ne peut être dérogé.

Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?



Les jours fériés chômés

Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise : il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :

- ▶ pour le 1er mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés ;
- ▶ pour les autres jours fériés, le salaire habituel est maintenu lorsque le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions, qui sont d'ordre public, s'appliquent également 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 (cette disposition, issue de la loi du 8 août 2016, est entrée en vigueur le 10 août 2016). En revanche, elles ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

Les jours fériés travaillés

Les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

S'il s'agit d'un jour ouvrable et :

- chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés ;
- travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés.



Les ponts : comment sont-ils organisés ?

Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. Elle est soumise à consultation du comité social et économique. L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur du travail.



Les P'tites INFOS Juridique

La récupération des heures chômées du fait d'un pont

Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels peuvent être récupérées. Cette disposition, figurant à l'[article L. 3121-50 du Code du travail](#), est d'ordre public.

Article L3121-50

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Cette disposition est d'ordre public.

Les modalités de récupération des heures perdues

Il appartient à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche de fixer les modalités de récupération des heures perdues.

A défaut d'accord, les dispositions suivantes sont applicables :

- les heures perdues ne sont récupérables que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte,
- les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

La rémunération des heures de récupération

Les heures de récupération d'un pont sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée : elles sont donc payées au tarif normal, sans majoration.

II. La journée de solidarité

La journée de solidarité, qui consiste en une journée de travail supplémentaire (qui peut éventuellement être fractionnée en heures), est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Cette journée ne donne en principe pas lieu à rémunération supplémentaire, des dispositions étant toutefois prévues pour que les salariés changeant d'employeur en cours d'année n'aient pas à effectuer plusieurs journées de solidarité dans l'année.

A SAVOIR

S'agissant des règles applicables à la Journée de solidarité, il convient de distinguer les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence de convention ou d'accord collectif fixant ces règles.



Qu'est ce que la « journée de solidarité » ?

La journée de solidarité consiste, pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire, en principe non rémunérée. Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution mise à leur charge (la « contribution solidarité autonomie » ; « CSA »), le tout étant destiné à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Ces dispositions sont d'ordre public.

La journée de solidarité concerne tous les salariés relevant du code du travail (et ceux relevant du code rural). Toutefois, s'agissant des salariés de moins de 18 ans, il convient de tenir compte des dispositions particulières régissant le travail des mineurs. Ainsi, si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas les jeunes travailleurs, puisque, sauf rares exceptions, le travail des salariés de moins de 18 ans est interdit pendant les jours fériés. Si un accord collectif fixe un jour non férié comme journée de solidarité, il appartient aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.



Les P'tites INFOS Juridique

Comment ses modalités d'accomplissement sont elles fixées ?

Des modalités fixées par accord collectif...

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

Cet accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail (accord visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année - accord d'entreprise ou d'établissement - ou à trois ans - accord de branche).
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

- La date de la journée de solidarité, qu'elle résulte d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur (voir ci-dessous), peut être différente pour chaque salarié de l'entreprise, lorsque celle-ci travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année.
- Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Quelles en sont les conséquences en matière de rémunération ?

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire :

- dans la limite de 7 heures, lorsque le salarié est mensualisé, ce qui est le cas de la plupart des salariés (exception faite des travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers ou intermittents). Pour les salariés à temps partiel, cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail : ainsi, par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera fixée à 3,5 heures (7/2). Les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures (ou de la limite proratisée pour les salariés à temps partiel) seront, en revanche, normalement rémunérées ;
- et dans la limite d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail (conventions de forfait).



Les P'tites INFOS Juridique

Pour les salariés qui ne sont pas mensualisés (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la suivante : comme les autres salariés, ils devront effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils seront rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité. Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'aura pas lieu de s'appliquer.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent, en outre, pas lieu à contrepartie obligatoire en repos

Quelle est la situation en cas de changement d'employeur ?

Des dispositions spécifiques sont prévues par la loi afin d'éviter qu'un salarié ait à effectuer plusieurs journées de solidarité au cours d'une même année, ou tout au moins plusieurs journées non rémunérées. Ainsi, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Dans la situation visée ci-dessus, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

