

Les jours fériés et ponts

- **Définitions.**

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales indiquées à l'article L3133-1 du code du travail.

- **Travail ou chômage des jours fériés.**

Principe : parmi les fêtes légales, seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés (toutes entreprises et catégories confondues). Les autres jours fériés ne sont chômés que si un accord collectif ou un usage le prévoit.

Le travail le 1er mai n'est autorisé que dans les secteurs qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (hôpitaux, transports publics, ...). Aucun texte ne fixe la liste de ces secteurs.

L'employeur ne peut pas demander au salarié de rattraper les heures de travail non effectuées pendant un jour férié chômé.

Le salarié ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire si un jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé (sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient).

Exception : cas des salariés âgés de moins de 18 ans, qui ne peuvent pas travailler les jours fériés légaux, sauf dans certains secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient.

- **Rémunération des jours fériés.**

Jour férié chômé : le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de sa rémunération en cas de jour férié chômé, s'il justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Jour férié travaillé : lorsque le jour férié est travaillé, le salarié perçoit sa rémunération habituelle. Aucune majoration de la rémunération n'est imposée, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cas particulier du 1er mai : le 1er mai chômé est obligatoirement payé au salarié. Cette journée ne peut entraîner de réduction de salaire.

Ainsi, les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage.

Les heures supplémentaires habituellement effectuées doivent être payées avec majoration de salaire.

Le salarié qui travaille le 1er mai bénéficie du doublement de son salaire.

- **Les ponts.**

Un pont est constitué :

- soit d'un ou 2 jours ouvrables non travaillés compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire,
- soit d'un jour précédant les congés annuels.

L'attribution d'un pont peut être prévue par un accord collectif ou décidée par l'employeur. Aucune loi ne l'impose.

Le paiement de la journée de pont n'est pas obligatoire, sauf s'il résulte de la convention collective ou d'un usage dans la profession ou dans l'entreprise.

La convention collective ou l'employeur peut prévoir que les heures de travail perdues en raison du pont soient récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant le pont. Les heures de récupération ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.

- **La journée de solidarité.**

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire par an non rémunérée.

Les conditions d'accomplissement de cette journée sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche. L'accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai,
- soit le travail d'un jour de repos accordé par accord collectif,
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (travailler un samedi, par exemple).

À défaut d'accord collectif, les conditions d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

L'absence de rémunération s'impose dans la limite de 7 heures pour les salariés mensualisés (réduites proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Un salarié peut être amené à effectuer une nouvelle journée de solidarité alors qu'il l'a déjà accomplie, au titre de l'année en cours, chez un ancien employeur. Dans ce cas, les heures travaillées ce jour sont rémunérées comme des heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent annuel. Elles donnent alors lieu à repos compensateur.