



LES JOURS FÉRIÉS



Récap de vos obligations pour gérer les jours fériés en toute sérénité chaque année.



COMMENT SAVOIR SI UN JOUR FÉRIÉ DOIT ÊTRE CHOMÉ ?



CODE DU TRAVAIL

JOURS OBLIGATOIREMENT CHÔMÉS :

- Le 1er mai
- Les jours obligatoirement chômés prévus par la convention collective, un accord d'entreprise ou décidés par l'employeur

sauf établissements et services qui ne peuvent pas interrompre le travail

JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES :

Les jours non obligatoirement chômés, et à défaut de dispositions spécifiques :

- Le 1er janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 8 mai
- L'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Le 14 juillet
- L'Assomption
- La Toussaint
- Le 11 novembre
- Le jour de Noël



Spécificités

Des jours fériés spécifiques ...



... dans certains départements
(ex : Alsace-Moselle)



... dans certains secteurs
(ex : couture parisienne)

Des règles spécifiques à certaines professions
(ex : Assistantes maternelles, Employés de maison, ...)

PENSEZ-Y !

Des règles complémentaires peuvent être prévues :

- par la convention collective ou l'accord de branche ;
- par un accord d'entreprise/d'établissement ;
- par les usages de l'entreprise.



1ER MAI



**Jour obligatoirement
chômé**

**sauf établissements et services
qui ne peuvent pas interrompre
le travail**
(HCR, entreprise de transport, ...)



JOUR CHÔME

**Jour qui aurait dû
être travaillé :**
Maintien de salaire sans
condition d'ancienneté

Jour de repos habituel :
aucune incidence

JOUR TRAVAILLÉ

Rémunération
normale
+
Majoration légale
de 100%
(sauf dispositions
conventionnelles)



**Impossibilité de
récupérer les
jours fériés**



Absence du salarié
pendant un jour férié
non chômé :
il s'agit d'une absence
irrégulière.

JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES



**Pas obligatoirement
chômés**

**Attention certains de ces jours
peuvent être obligatoirement
chômés et payés selon les
dispositions applicables
dans l'entreprise**
(convention collective, accord
d'entreprise, usages)

JOURS CHÔMÉS

**Jour qui aurait dû
être travaillé :**
Maintien de salaire dès
3 mois d'ancienneté
(saisonniers : prise en compte des
CDD successifs ou non)
sauf dispositions conventionnelles
plus favorables

Jours de repos habituel :
aucune incidence

JOURS TRAVAILLÉS

Rémunération
normale sans
majoration
(sauf dispositions
conventionnelles)



ET SI LE SALARIÉ PREND DES CONGÉS ?



**Jour férié travaillé
dans l'entreprise :**

Jour décompté en CP



**Jour férié chômé
dans l'entreprise :**

Jour non décompté



A NOTER : Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler un jour férié
(sauf établissements industriels fonctionnant en continu et secteurs spécifiques prévus par
décret et accord collectif tels que le HCR, boulangerie, boucherie, jardinerie, ...)

COMMENT ORGANISER UN PONT ?

Pont : Période de repos entre un jour férié et un repos hebdomadaire.

Exemple :



CODE DU TRAVAIL



Aucune obligation légale de chômer un pont.

Peut être prévu par une convention, accord collectif, ou usage d'entreprise

A défaut de ces précisions



LIBRE DÉCISION DE L'EMPLOYEUR AVEC :



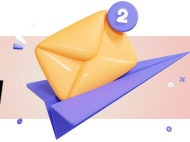
consultation du CSE



affichage de l'horaire modifié



notification à l'inspection du travail



A NOTER : Possibilité de récupérer les heures perdues, sous conditions :

- selon les dispositions prévues conventionnellement
- à défaut, selon les règles légales.

... ET LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ?

7 HEURES

1 journée de travail supplémentaire par année et par salarié (à hauteur de 7h pour un temps plein), destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées au salarié.

Elles sont à proratiser pour le temps partiel.

Elles n'entrent pas dans le décompte des heures supplémentaires.

CE N'EST PAS FORCÉMENT LE LUNDI DE PENTECÔTE !

Sauf dispositions conventionnelles contraires :
La journée de solidarité peut s'effectuer un jour férié ou non, peut être fractionnée (ex : 1h par jour sur 7 jours travaillés), etc.

Les modalités d'exécution de la journée sont prévues par :

UN ACCORD COLLECTIF

à défaut

UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR après consultation du CSE

Une question ?
Notre service social reste à votre disposition

Retrouvez nous sur :
www.acomaudit.com
sur et