

A collage of torn, overlapping pieces of a calendar or poster. The visible text includes the days of the week 'Mardi' and 'Mardi', the months 'Septembre', 'Octobre', and 'Novembre', and large red numbers '23', '24', '25', and '26'. The background is a light beige color.

SOMMAIRE

01

Panoramique des jours fériés

Page 5

02

La rémunération des jours fériés

Page 9

03

Les cas particuliers

Page 14

04

Articulation avec les congés payés

Page 18

Introduction

Le repos des jours fériés n'est pas légalement obligatoire. De nombreux accords collectifs, conventionnels ou d'entreprises, prévoient que ces jours soient chômés.

Ils peuvent cependant, fixer des règles spécifiques de rémunération lorsqu'ils ne le sont pas.





01

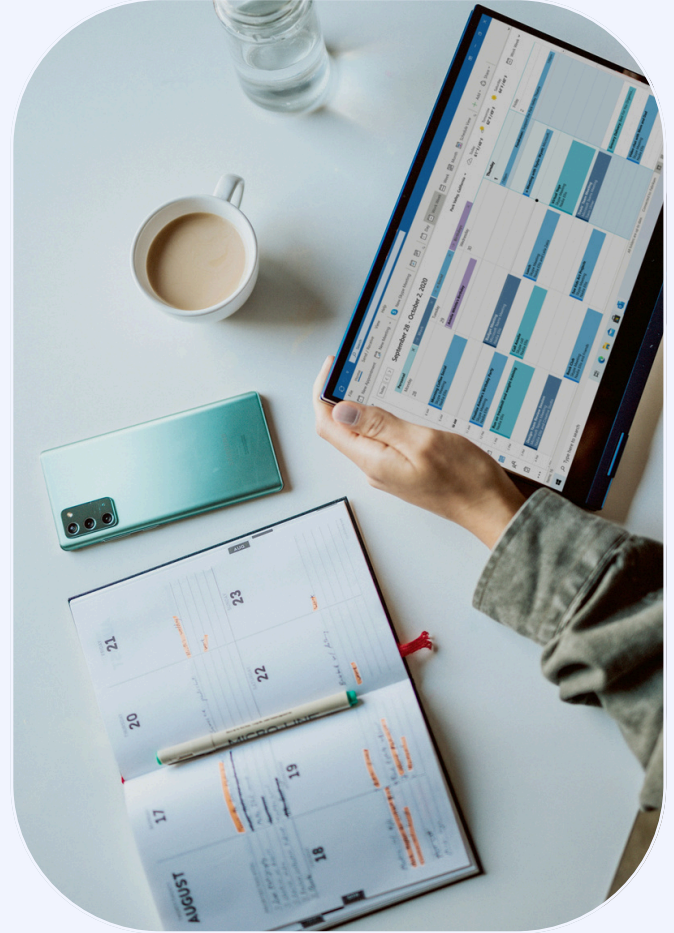
Panoramique des jours fériés

Quels sont-ils ?

La législation

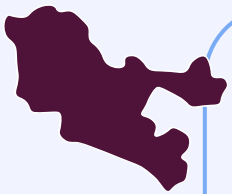
Le Code du travail ([art. L3133-1](#)) fixe la liste des jours fériés légaux :

- le 1er janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.



Les cas particuliers

Cette liste peut être complétée par décret, compte tenu de **situations locales** et **confessionnelles**.



Alsace-Moselle

C'est en particulier le cas dans la **collectivité européenne d'Alsace** (Haut-Rhin et Bas-Rhin) et le **département de la Moselle** où le **26 décembre est férié**, ainsi que le **Vendredi saint** dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte ([art. L3133-13](#) du Code du travail).

Outre-Mer

Dans certains départements, régions et collectivités d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) les jours de la **commémoration de l'abolition de l'esclavage** sont fériés ([art. L3422-2](#) du Code du travail).





Les jours fériés chômés : qui en décide ?

Le jour férié peut être **travaillé** ou **chômé** (non travaillé).
Comment savoir quel jour férié est chômé ?

Les jours fériés chômés ne sont pas définis par le code du travail mais par un éventuel **accord d'entreprise ou d'établissement**.

En l'absence d'un tel accord, c'est **l'accord conventionnel ou de branche** qui sera pris en compte.

Si aucun accord de branche n'est applicable, c'est alors **l'employeur** qui fixe la liste des jours fériés chômés.

Besoin d'être au clair avec ce qui est en vigueur dans votre Convention collective ?
Vous avez la possibilité de le faire avec ce [simulateur](#) du Code du travail numérique.



Attention, un accord d'entreprise peut, sur ce sujet, être moins favorable pour les salariés que l'accord de branche s'il respecte une série de règles d'ordre public.

Les jours fériés chômés : les cas particuliers

L'Alsace-Moselle

Attention, là encore, il existe une exception régionale...

En **Alsace-Moselle**, sauf dérogation, **tous les jours fériés sont chômés** ([art. L.3134-13](#) du Code du travail).



Les salariés mineurs

Pour les salariés de moins de 18 ans, **les jours fériés légaux sont obligatoirement chômés** ([art. L3164-6](#) du Code du travail).

Des **exceptions** sont toutefois possibles pour certains secteurs d'activité dont celui du **spectacle**, les **hôtels café restaurant**, ...



Les salariés de moins de 18 ans qui travaillent un jour férié bénéficient d'un **repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives**.



02

La rémunération des jours fériés

Le régime général

La rémunération des jours fériés chômés



Sauf disposition conventionnelle plus favorable, pour les salariés cumulant **3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, les jours fériés chômés qui tombent un jour habituellement travaillé donne lieu au **maintien de la rémunération** ([art. 3133-3](#) du Code du travail).

Le salaire à maintenir est celui que le salarié aurait perçu si la journée avait été travaillée. Ainsi, il peut par exemple **inclure des majorations** pour heures de nuit, des heures supplémentaires.

La rémunération des jours travaillés



À l'exception du 1er mai, la loi ne prévoit **pas de majoration de salaire** au titre des jours fériés.

Sans dispositions particulières dans la convention collective, le contrat de travail ou un usage de l'entreprise, les salariés travaillant un jour férié ordinaire perçoivent donc leur **salaire habituel**. De nombreuses conventions collectives prévoient cependant un salaire majoré pour les heures effectuées au titre d'un jour férié.



Le cas particulier du 1er mai : présentation

C'est en **1889** que le 1er mai devient la **journée de lutte pour la défense des droits des travailleurs**, en référence à la fête du travail américaine, alors célébrée le 1er mai.

En **1919**, le Parlement instaure le 1er mai comme jour férié (et chômé). Supprimé à [la Libération](#) suite à l'instrumentalisation de cette journée sous le régime de Vichy, le 1er mai est réinstauré comme jour férié, chômé et payé en [1948](#).



Le principe

Le Code du travail impose le 1er mai comme **un jour férié chômé** ([art. L.3133-4](#)). Il ne doit entraîner **aucune réduction de salaire**, sans condition d'ancienneté.

L'exception

La seule exception concerne les **établissements et services** qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Le cas particulier du 1er mai : l'exception

Pour quels secteurs ?

Il n'existe pas de liste exhaustive des secteurs visés par la non interruption de travail. Le site service-public.fr donne pour seuls exemples **les hôpitaux et transports publics**.



Sont également usuellement considérés comme tel les **usines à feu continu**, entreprises de **gardienage, hôtels et restaurants**.



On notera que l'annexe 1 de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ([IDCC 3090](#)) prévoit pour son **personnel artistique la possibilité de travailler le 1er mai**.

Si c'est le cas, il appartient à l'employeur de prouver l'impossibilité d'interrompre le travail.



Lorsqu'il est travaillé, les heures effectuées le 1er mai ouvrent droit à une majoration de 100% ([art. L3133-6](#) du Code du travail).



Le 1er mai peut avoir une répercussion sur le montant d'une paie.
Voici un exemple du secteur agricole :

Bulletin de paie 3
Période du 01/05/24 au 01/05/24

Règlement 01/05/24

Convention Collective : Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 7024

Emploi	Aquacultrice	Ella CHANTE			
Statut	Non Cadre				
NIR	2 82 12 38 123 456 20				
libellé		base	Taux salarial	Part salarisé	Part employeur
1	Journée(s) de 7 heures	81,55		81,55	
7	Majoration de salaire 100%	11,65		81,55	
1	Prime de précarité	16,31		16,31	
1	Indemnité Compensatrice Congés Payés	17,94		17,94	
MONTANT BRUT				197,35	
Santé					
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès					13,81
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès, Autres					1,18
Accidents du travail & maladies professionnelles					5,25
Retraite					
Sécurité Sociale Vieillesse plafonnée		124,65	6,900 %	8,60	10,66
Sécurité Sociale Vieillesse déplafonnée		197,35	0,400 %	0,79	3,99
Retraite complémentaire, CEG et CET T1		124,65	4,150 %	5,17	7,75
Retraite complémentaire, CEG et CET T2		72,70	9,860 %	7,18	10,74
Famille					6,81
Assurance chômage					8,38
Autres charges dues par l'employeur					
Autres charges dues par l'employeur		197,35	0,034 %	0,07	1,28
Autres charges dues par l'employeur					3,49
CSG déductible de l'impôt sur le revenu		195,08	6,800 %	13,27	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu		195,08	2,900 %	5,66	
TOTAL COTISATIONS ET CONTRIB. OBLIGATOIRES				40,74	73,34
MONTANT NET SOCIAL				156,61	

NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU		156,61		
Impôt sur le revenu	base	taux non personnalisé	montant	cumul annuel
Montant net imposable			162,27	162,27
Montant net des HC/HS/RTT exonérées				0,00
IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE			0,00	0,00

BASE	Période	Cumul
Heures	7,00	7,00
Jours	1,00	1,00
Salaire brut	197,35	197,35

Net payé	
156,61	€
Total versé par l'employeur	270,69 €

Dans votre intérêt, conservez ce bulletin de salaire sans limitation de durée, il peut vous aider à faire valoir vos droits.
Pour plus d'explications sur les différents termes utilisés, voir la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail du service-public.

GHS - sPAIEctacle ©





03

Les cas particuliers



La notion de pont

Sans être ignorés par le code du travail, les "ponts" n'ont **pas d'existence légale**.

L'attribution d'un pont peut cependant être prévue par des dispositions conventionnelles, un accord collectif, ou décidée par l'employeur.

Il revêt alors une des formes suivantes :



un jour de congé payé ou de RTT posé par le salarié



un jour de RTT imposé par l'employeur



un jour rémunéré "offert" par l'employeur

Contrairement aux heures non effectuées un jour férié, les heures non travaillées en raison de journées de pont **peuvent également être récupérées** (effectuées sur une autre période pour compenser - [art. L3121-50](#) du Code du travail).





La journée de solidarité 1/2

A quoi correspond-t-elle ?

La journée de solidarité est destinée à **financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap**.

Autrefois jour férié d'origine religieuse, le lundi de Pentecôte s'est transformé en journée de solidarité **en 2004**, à la suite à la canicule de l'été 2003, qui a particulièrement touchées les personnes âgées et les personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, cette journée de solidarité peut correspondre à **n'importe quelle date dans l'année**, même si elle continue d'être majoritairement instaurée le lundi de Pentecôte.

Qu'est-ce que ça implique pour les salariés ?



Cette journée prend la forme d'**une journée supplémentaire de travail non rémunérée** ([art. L3133-7](#) du Code du travail).

Qu'est-ce que ça implique pour l'employeur ?



En contrepartie, l'employeur verse une **contribution de 0,30%** sur sa masse salariale brute annuelle ([art. L137-40](#) du Code de la sécurité sociale).

Cette contribution, appelée **contribution solidarité autonomie** (CSA), est versée à l'**URSSAF via la DSN** (déclaration sociale nominative) mensuelle.

La journée de solidarité 2/2



Les modalités de la journée de solidarité

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord ou convention de branche, fixe les modalités de mise en place ([art. L3133-11](#) du Code du travail).

Le plus souvent, la journée de solidarité prend la forme d'un **jour férié travaillé** (alors qu'il était précédemment chômé). Dans ce cas, il n'y a **aucun impact sur la rémunération du salarié**, qui perçoit son salaire habituel.



Il est tout de même **recommandé** de faire apparaître la journée de solidarité sur le bulletin de paie (pour apporter la preuve que celle-ci a été effectuée).

Et les salariés non mensualisés ?

Les salariés non mensualisés - les intermittents du spectacle en particulier - mais aussi les travailleurs à domicile, travailleurs temporaires et saisonniers, doivent également effectuer une **journée supplémentaire de travail**.

Ils sont cependant **rémunérés normalement** pour le travail accompli durant cette journée de solidarité.



Si la journée de solidarité correspond à un **jour férié précédemment chômé**, les **majorations de salaire** ou **repos compensateurs** prévus par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés, **ne s'appliquent** toutefois **pas**.



04

Articulation avec les congés payés



Un jour férié chômé dans l'entreprise n'est **pas considéré comme un jour ouvrable** pour le décompte des jours de **congés payés**.

Concrètement, une semaine de congés incluant un jour férié chômé entre le lundi et le samedi, sera ainsi décomptée pour 5 jours.

Certaines entreprises décomptent les congés payés en **jours ouvrés**, par simple transposition du décompte légal (congés annuel de 25 jours ouvrés).

Dans ce cas, lorsqu'un jour férié tombe **un jour non ouvré** de la période de congés (le samedi dans la plupart des cas), les salariés doivent bénéficier d'**une journée supplémentaire** correspondant au jour férié.

On pourra ainsi, pour une semaine de congés incluant un samedi férié, décompter 4 jours de congés payés.



Encore un doute sur le calcul des jours fériés pendant les congés d'un salarié ? Vous pouvez utiliser ce [simulateur](#) sur Service-public.fr.



Les **jours ouvrables** sont les jours qui peuvent être **légalement travaillés** (du lundi au samedi) à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés habituellement non travaillés.

Les **jours ouvrés** représentent les jours où **l'entreprise est réellement en activité**.

Nous espérons que notre **livre blanc** vous a plu

Outils de gestion sociale et centre de formation, nous développons depuis plus de 30 ans notre expertise de la paie dans différents secteurs d'activités (culture, hôtellerie, restauration, étude de marché, etc.).

Découvrez-nous sur
www.ghs.fr



01 53 34 25 25



commercial@ghs.fr