

de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

A défaut de convention ou d'accord conclu, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Comment sont organisés les ponts ?

Une journée de pont précédent 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, s'il existe. L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur-trice du travail. S'il est octroyé, ce repos doit être payé.

D'autres jours fériés peuvent-ils exister dans une région ?

Oui, c'est le cas, par exemple, en Alsace et en Moselle, pour le vendredi saint (précédant Pâques) et le 26 décembre avec des applications spécifiques.

Dans les exploitations de mines, salines et carrières, établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals, le repos donné aux salarié-e-s est de :

- 24 heures pour chaque dimanche ou jour férié ;
- 36 heures pour un dimanche et un jour férié consécutifs ;
- 48 heures pour les fêtes de Noël, Pâques et Pentecôte.

La période de repos est calculée à partir de minuit et, dans le cas d'un dimanche et d'un jour férié consécutifs, elle se prolonge jusqu'à 18 h le second jour.

L'accord ou la décision de l'employeur ne peut désigner ni le premier ou le second jour de Noël, ni le vendredi saint comme la date de la journée de solidarité.

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérées par le Code du travail : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint (1er novembre), 11 novembre, jour de Noël (25 décembre). Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé pour tous les salarié-e-s, avec quelques exceptions. Un accord peut définir les autres jours fériés chômés. Sinon, c'est l'employeur qui fixe leur liste. Une journée de pont précédent ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. D'autres jours fériés peuvent exister dans certains secteurs d'activité ou certaines régions.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:
Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 18
Sept. 2025

Les jours fériés et les ponts en 8 questions

Mais qu'est-ce que vous faites ?



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Les jours fériés sont-ils chômés ?

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé pour tous les salarié·e·s. Par exception, il est possible de travailler le 1^{er} mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines « à feu continu », hôpitaux...).

Les autres jours fériés peuvent être travaillés, sauf dispositions conventionnelles. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut définir les jours fériés chômés. Sinon, c'est l'employeur qui fixe la liste de ces jours.

Et pour les jeunes salarié·e·s ?

Le repos des jours fériés n'est obligatoire que pour les jeunes salarié·e·s et apprenti·e·s de moins de 18 ans. Une convention, un accord collectif étendu, d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction.

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation sont les suivants : spectacle ; 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 jours fériés chômés sont-ils récupérés ?

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salarié·e·s totalisant au moins **trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent aux salarié·e·s saisonnier·e·s si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils/elles cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salarié·e·s intermittent·e·s, ni aux salarié·e·s temporaires.

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 1^{er} mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salarié·e·s ;
- pour les autres jours fériés, la loi prévoit que le salaire habituel est maintenu pour les salarié·e·s ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les salarié·e·s intérimaires.

Pour ceux/celles à temps partiel, l'obligation de travail est calculée au prorata.

Le 1^{er} mai, les heures travaillées sont majorées à 100 %. Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives, ou accords, 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 chômé dans l'entreprise, il n'est pas décompté sur les congés payés. S'il s'agit d'un jour travaillé dans l'entreprise, il est décompté au titre des congés payés.

Et la journée de solidarité ?

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salarié·e·s ;
- d'une contribution financière pour les employeurs.

Pour cette « journée », toute référence au lundi de Pentecôte est supprimée.

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

- pour les salarié·e·s mensualisé·e·s, dans cette limite de sept heures ;
- pour les salarié·e·s dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, dans la limite de la valeur d'une journée de travail ;
- pour les salarié·e·s à temps partiel, la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Ces heures ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du/de la salarié·e travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

C'est aux représentants du personnel de chaque entreprise de négocier ces 7 heures en accord avec la direction. 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 sur l'aménagement du temps de travail ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application