

économique (CSE)

La journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération, dans la limite de :

- Soit 7 heures pour les salariés mensualisés, réduites proportionnellement à la durée contractuelle en cas de travail à temps partiel
- Soit une journée de travail pour le salarié qui travaille au forfait jours

Les heures travaillées durant la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

À noter : en Alsace-Moselle, la journée de solidarité ne peut pas être accomplie les 25 et 26 décembre, ni le jour du Vendredi Saint.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3133-1 à L3133-3
Fêtes légales, situation du salarié pendant un jour férié, rémunération des jours fériés (ordre public)

Code du travail : article L3133-3-1
Situation du salarié pendant un jour férié (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3133-3-2
Situation du salarié pendant un jour férié (dispositions supplétives)

Code du travail : articles L3164-6 à L3164-8
Situation du salarié âgé de moins de 18 ans

Code du travail : articles L3133-4 à L3133-6
Cas particulier du 1er mai (ordre public)

Code du travail : article L3121-50
Ponts (ordre public)

Code du travail : articles L3121-32 et L3121-34
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles L3133-7 à L3133-10
Journée de solidarité (ordre public)

Code du travail : article L3133-11
Journée de solidarité (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3133-12
Journée de solidarité (dispositions supplétives)

Code du travail : articles L1251-18 à L1250-20
Rémunération jour férié salarié temporaire (L1251-18)



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Jours fériés et Ponts

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 2 février 2022

Certaines fêtes constituent des jours fériés qui peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (1er mai ou autre). Dans certains cas, les jours fériés permettent de bénéficier d'un pont. Le salarié reste tenu de travailler durant la journée de solidarité.

Situation du salarié pendant un jour férié

Cas général

Parmi les fêtes légales, seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés (toutes entreprises et catégories confondues).

Par exception, le salarié peut travailler le 1er mai lorsqu'il est employé dans une entreprise qui, en raison de la nature de l'activité, ne peut pas interrompre le travail (hôpitaux, transports publics, par exemple).

Les autres jours fériés sont chômés si des dispositions en ce sens sont prévues :

- par accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche)
- ou, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur

Le salarié n'est pas tenu de récupérer les heures de travail non effectuées pendant un jour férié non travaillé.

Il 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).

Salarié de moins de 18 ans

Le salarié ou apprenti de moins de 18 ans ne peut pas travailler les jours fériés légaux sauf dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie, restauration, traiteur ou organisateur de réception
- Café, tabac ou débit de boisson
- Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie,

fromagerie-crèmerie, poissonnerie

- Entreprise d'autres secteurs fabriquant à titre principal des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail
- Magasin de vente de fleurs, jardinerie et graineterie
- Spectacles

Le salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans qui travaille un jour férié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives.

Rémunération des jours fériés

Cas général

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour le salarié totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

Le paiement des jours fériés n'est pas dû (sauf dispositions conventionnelles ou usages dans l'entreprise plus favorables) pour les salariés suivants :

- Salarié travaillant à domicile
- Salarié intermittent
- Salarié temporaire (le jour férié chômé doit toutefois être payé au salarié temporaire dès lors que ce jour férié est compris dans sa mission)

Cas particulier du 1er mai

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

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. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Le salarié qui travaille le 1er mai bénéficie du doublement de sa rémunération.

Ponts

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

Les heures de travail non travaillées en raison du pont peuvent être travaillées à une autre période pour compenser. La récupération de ces heures peut être effectuée dans les 12 mois précédant ou suivant le pont. Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.

Peuvent être récupérées, par exemple, les heures perdues à l'occasion du pont lorsque :

- 1 ou 2 jours ouvrables sont chômés entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire
- 1 jour précédant les congés annuels est chômé

Journée de solidarité

Cas général

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

Elle peut prévoir :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- Soit le travail d'une journée de RTT prévue dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail
- Soit tout autre mode d'organisation permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (travailler un samedi, par exemple)

Les conditions d'accomplissement de cette journée sont fixées :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur après consultation du comité social et