



# JOURS FÉRIÉS ET PONTS

## SOMMAIRE

### Partie 1

Dates des jours fériés

### Partie 2

Modalités de fixation et conditions pour bénéficier du maintien de rémunération des jours fériés chômés

### Partie 3

Incidence des absences pour le paiement des jours fériés chômés

### Partie 4

Rémunération des jours fériés chômés pour les intérimaires

### Partie 5

Jours fériés travaillés

### Partie 6

Les ponts

## PARTIE 1 - Dates des jours fériés

Sont des jours fériés, les fêtes légales suivantes ([art. L. 3133-1 CT](#)) :

- 1er janvier
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- Assomption
- Toussaint
- 1 novembre
- Jour de Noël

En plus des jours fériés de droit commun, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, sont considérés comme jours fériés ([art. L. 3134-13 CT](#)) :

- **Vendredi Saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte**
- **26 décembre**

Un décret peut compléter la liste de ces jours fériés compte tenu des situations locales et confessionnelles.

En plus des jours fériés de droit commun, dans les DOM, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont des jours fériés ([art. L. 3422-2 CT](#)) :

- **28 mars à Saint-Martin**
- **22 mai en Martinique**
- **27 mai en Guadeloupe**
- **10 juin en Guyane**
- **9 octobre à Saint-Barthélemy**
- **20 décembre à La Réunion**

Lorsqu'un salarié effectue une mission à l'étranger, c'est le droit du pays du lieu de mission qui s'applique. Le salarié pourra donc bénéficier des jours fériés locaux mais ne pourra pas bénéficier des jours fériés français, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

## PARTIE 2 - Modalités de fixation et conditions pour bénéficier du maintien de rémunération des jours fériés chômés

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, les entreprises peuvent fixer la liste de leurs jours fériés par accord ou par décision unilatérale ([art. L. 3133-3-1](#)).

A défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixe les jours fériés chômés ([art. L. 3133-3-2 CT](#)).

Les salariés intérimaires sont soumis aux dispositions applicables relatives aux jours fériés chômés dans l'entreprise utilisatrice.

Le jour férié chômé est payé dès lors que les salariés totalisent 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ([art. L. 3133-3 CT](#)).

Les salariés intérimaires bénéficient du paiement des jours fériés chômés, sans aucune condition d'ancienneté ([art. L. 3133-3 al. 3 CT](#)). Dès lors que le jour férié est compris pendant la mission du salarié intérimaire, il doit lui être payé.

## PARTIE 3 - Incidences des absences pour le paiement des jours fériés chômés

### **Si le jour férié tombe pendant les congés payés :**

Lorsqu'un jour férié tombe pendant les congés payés du salarié et qu'il s'agit d'un jour ouvrable, 2 situations sont à distinguer :

- lorsque le jour férié est chômé dans l'entreprise, il n'est pas décompté au titre des congés payés ;
- lorsque le jour férié est travaillé dans l'entreprise, il est décompté au titre des congés payés.

### **Si le jour férié tombe pendant une période de suspension du contrat :**

Si le contrat de travail prévoit une période de suspension (congés sans solde, congé sabbatique, congé parental ...) et qu'un jour férié tombe pendant cette période, il ne sera pas dû au salarié.

En effet, pendant ces périodes de suspension, le salarié ne peut prétendre à aucune rémunération, même au titre du jour férié.

### **Si le jour férié tombe le jour de repos du salarié :**

En principe, le jour férié n'est pas dû puisque le salarié n'aurait pas dû travailler ce jour-là et donc ne pas percevoir de rémunération.

En effet, en l'absence de dispositions légales, l'employeur n'a aucune obligation de rémunération. Toutefois, un accord de branche, un accord d'entreprise, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peut prévoir des dispositions particulières lorsque le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé par le salarié (autre jour férié, jour de repos hebdomadaire ...) telles que compensation ou nombre précis de jours fériés chômés dans l'année (ex : HCR).

Pour les salariés dont le jour de repos n'est pas fixe, il convient de se référer au planning prévu au contrat de travail.

### **Si le salarié est malade pendant un jour férié :**

Si le salarié est en arrêt maladie pendant un jour férié, il ne sera pas payé au titre du jour férié en tant que tel. En effet, le contrat de travail du salarié étant suspendu pendant cette période, et le salarié bénéficiant de l'indemnisation versée par l'Assurance maladie, l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié pour ce jour férié.

Si l'employeur maintient la rémunération du salarié au titre de l'indemnisation complémentaire, il va verser au salarié sa rémunération comprenant le jour férié.

## **PARTIE 4 - Rémunération des jours fériés chômés pour les intérimaires**

Le salarié intérimaire bénéficie du paiement du jour férié compris dans sa mission, dès lors que les salariés de l'Entreprise Utilisatrice en bénéficient ([art. L. 1251-18 CT](#)). Aucune condition d'ancienneté n'est applicable aux salariés intérimaires.

Le salarié intérimaire doit être indemnisé sur la base de l'horaire qu'il aurait dû effectuer ce jour-là, car cela correspond à un maintien de salaire. La rémunération maintenue comprend toutes les primes inhérentes à la nature du travail, mais ne comprend pas les remboursements de frais professionnels dans la mesure où le salarié n'engage pas ces dépenses. En revanche, si le salarié perçoit des remboursements de frais calendaires et qu'il est resté sur son lieu de déplacement, il a droit au paiement du jour férié.

Lorsqu'une mission s'achève normalement la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié intérimaire. Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même EU, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié intérimaire, s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente (avis d'interprétation de la CPPN-TT relatif aux jours fériés du 4 avril 1990).

Par extension, cette position est également applicable s'il y a un pont dans l'Entreprise Utilisatrice.

En l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ou d'un usage contraire en vigueur dans l'entreprise, les jours fériés chômés ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif ([Cass. soc. 1er décembre 2004, n° 02-21.304](#) ; [Cass. soc. 4 avril 2012, n° 10-10.701](#)).

En conséquence, s'il n'y a pas d'accord ou d'usage, les jours fériés chômés n'ont pas à être pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

Concernant l'octroi de JRTT, les jours fériés chômés qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif sont exclus du décompte de la durée du travail et ne génèrent donc pas de JRTT.

Lorsque le jour férié tombe pendant un congé maladie ou un congé maternité, il n'y a pas de conséquences sur la rémunération. Le jour férié chômé ne reporte pas pour autant le terme du congé.

Par ailleurs, au cours d'une grève, lorsque la période de grève comprend un jour férié chômé et payé pour les salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail, le salarié gréviste ne peut prétendre au paiement de ce jour férié ([Cass. Soc., 24 juin 1998, n°96-44.234](#)). Le salarié qui s'est associé au mouvement de grève doit être légalement considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement. Il ne peut donc prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu importe qu'elle comprenne un ou plusieurs jours fériés chômés et payés aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail. ([Cass, soc., 19 décembre 2007, n°06-44.286](#))

## PARTIE 5 - Jours fériés travaillés

Le seul jour férié qui est obligatoirement chômé est le 1er mai ([art. L. 3133-4 CT](#)). Il est aussi obligatoirement rémunéré par l'employeur ([art. L. 3133-5 CT](#)).

Cela veut donc dire que les autres jours fériés peuvent légalement être travaillés, sauf si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, un accord de branche ou une décision unilatérale de l'employeur a défini une liste de jours fériés chômés.

Le 1er mai peut être travaillé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Les salariés travaillant le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire versée par l'employeur ([art. L. 3133-6 CT](#)). Les heures travaillées le 1er mai sont donc majorées à 100 %.

Ces établissements ne sont pas définis par la loi, mais correspondent généralement aux établissements qui bénéficient déjà, par ailleurs, d'une dérogation au repos dominical des salariés : usines à feu continu, transport, HCR, hôpitaux...

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à travailler pendant les jours fériés, à l'exception de ceux travaillant dans certains secteurs d'activité en raison des caractéristiques de l'activité ([art. R. 3164-2 CT](#)) :

- l'hôtellerie,
- la restauration,
- les traiteurs et organisateurs de réception,
- les cafés, tabacs et débits de boisson,
- la boulangerie,
- la pâtisserie,
- la boucherie,
- la charcuterie,
- la fromagerie-crèmerie,
- la poissonnerie,
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries,
- les 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 spectacles.

En dehors de ces secteurs d'activité, le travail des jeunes salariés et des apprentis de moins de 18 ans est interdit les jours fériés ([art. L. 3164-6 CT](#)).

A l'exception du 1er mai qui est majoré à 100 % (voir ci-dessus), les jours fériés travaillés sont rémunérés comme une journée normale de travail et n'ouvrent droit, légalement, à aucune majoration de salaire.

Cependant un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, un accord de branche ou une décision unilatérale de l'employeur, voire même un usage applicable dans l'entreprise, peut prévoir une majoration.

Lorsqu'il existe des dispositions conventionnelles plus favorables dans l'Entreprise Utilisatrice, elles doivent être appliquées aux salariés intérimaires en vertu du principe d'égalité de traitement.

## PARTIE 6 - Les ponts

La journée précédant ou suivant un jour férié peut donner lieu dans l'entreprise à un « pont ». Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation : les décisions en la matière sont prises au niveau de chaque entreprise ou au niveau de chaque établissement et constituent une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire.

Chaque entreprise ou établissement peut donc décider que le jour précédant ou suivant un jour férié sera chômé. Ce pont peut être payé, récupéré ou faire l'objet d'un RTT imposé.

Lorsque l'Entreprise Utilisatrice accorde à ses salariés un pont rémunéré, sans exiger une récupération des heures non travaillées, le salarié intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions en vertu du principe de l'égalité de traitement.

Les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées ([art. L. 3121-50 CT](#)).

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer les modalités de récupération des heures perdues ([art. L. 3121-51 CT](#)).

A défaut d'accord collectif, les limites et modalités de récupération des heures perdues sont déterminées par décret ([art. L. 3121-52 CT](#)). Plus précisément :

- les heures perdues du fait du pont ne sont récupérables que dans les 12 mois précédant ou suivant le pont ([art R. 3121-34 CT](#)) ;
- les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année, ni augmenter la durée du travail de l'établissement de plus d'1 heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine ([art R. 3121-35 CT](#))

Lorsque l'Entreprise Utilisatrice prévoit des modalités de récupération pour ses salariés, le salarié intérimaire est soumis au même régime, sous réserve que son contrat de mission couvre la période de récupération. En revanche, il ne pourra pas prétendre à la récupération si le pont accordé est imputé sur les droits à congés payés, si le pont a fait l'objet ou va faire l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de mise à disposition, ou si la durée de sa mission est insuffisante pour prétendre à la prise de JRTT dans l'Entreprise Utilisatrice.

Si la journée au cours de laquelle le salarié n'est pas venu travailler, avait été prévue au titre des heures de récupération décidées par l'employeur ([art. L. 3121-51 CT](#)). La jurisprudence considère qu'un salarié qui ne vient pas travailler le jour prévu par l'employeur en récupération d'un jour chômé (pont suite à un jour férié), peut être licencié pour absence injustifiée. ([Cass. soc. 20 février 2019, n° 17-20651](#))