

Les jours fériés

Les jours fériés chômés

Les jours fériés sont listés par le code du travail. Il s'agit du : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et 25 décembre.

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé, c'est-à-dire non travaillé.

Un accord collectif (possiblement au niveau de la branche) ou, en l'absence d'accord collectif, un usage de l'employeur peut prévoir les jours fériés qui pourront être chômés. Attention, si un accord collectif existe sur le sujet, l'employeur ne peut pas supprimer des jours fériés chômés prévus par l'accord. Il peut toujours en revanche choisir d'en ajouter.

Si un jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé pour le salarié, le salarié « perd » l'avantage du jour férié chômé. Un accord collectif ou le contrat de travail peut prévoir, mais c'est rare, que le jour chômé payé sera décalé pour le salarié sur un autre jour que le jour férié.

Leur rémunération

Le jour férié travaillé est payé comme un jour classique.

Le jour férié chômé est rémunéré pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (pas forcément cumulatifs).

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité (ex : transports publics, services de santé), ne peuvent interrompre leur activité la journée du 1er mai, les salariés reçoivent une indemnité égale à leur

salaires, autrement ils reçoivent le double de leur salaire habituel.

Les ponts

On parle de « pont » pour une journée située entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire. Le pont est donc un jour juste après ou avant un jour férié (ex : le pont le vendredi quand le jeudi est férié, ou le pont le lundi quand le mardi est férié).

La loi n'en accorde pas par principe. Mais un accord collectif ou une décision de l'employeur peut en prévoir plusieurs par an, parfois au choix du salarié. Concrètement, cela permet au salarié de ne pas venir travailler entre le jour férié et le jour de repos hebdomadaire, sans réduction de salaire.

Il peut être prévu de « récupérer » la journée du pont, c'est-à-dire de rattraper les heures non travaillées ce jour-là, soit un autre jour soit en répartissant les heures sur plusieurs jours.

La « journée de solidarité »

Depuis 2004, une journée par an est travaillée mais non rémunérée.

Cette journée supplémentaire non rémunérée ainsi qu'une contribution financière de l'employeur sont destinées à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les salariés perdent donc une journée annuelle de repos pendant laquelle, en plus, ils ne sont pas payés.

La journée de solidarité n'est pas rémunérée dans la limite de 7 heures. Au-delà, les heures doivent être rémunérées.

Pour les salariés à temps partiel, la durée non rémunérée est proportionnelle à leur durée contractuelle.

Prévue pendant longtemps le lundi de Pentecôte, la journée de solidarité est aujourd'hui prévue par accord collectif, au choix entre :

- un jour férié autre que le 1er mai,
- un jour de RTT,
- ou un autre jour, ou en répartissant 7 heures sur plusieurs jours.

En l'absence d'accord collectif, la journée de solidarité est choisie par l'employeur.

Un salarié recruté en cours d'année après la journée de solidarité n'a pas à la faire.

Un salarié peut aussi être recruté en cours d'année avant le jour choisi dans l'entreprise pour la journée de solidarité mais l'avoir déjà faite dans son ancienne entreprise la même année. Dans ce cas-là, les heures travaillées pendant la journée de solidarité de sa nouvelle entreprise seront considérées comme des heures supplémentaires et donneront droit en plus à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % (c'est-à-dire une demi-journée de repos supplémentaire).