

Sommaire interactif

Quels sont les jours fériés dans le bâtiment ?	2
Les jours fériés sont-ils obligatoirement chômés ?	2
Situation des salariés majeurs	2
Le cas du 1 ^{er} mai	2
Le cas des jours fériés ordinaires	3
Situation des mineurs (jeunes travailleurs et apprentis)	3
Comment les jours fériés sont-ils payés ?	3
Lorsque les jours fériés sont chômés	4
Le paiement du 1 ^{er} mai chômé	4
Le paiement des jours fériés ordinaires chômés	4
Lorsque les jours fériés sont travaillés	5
Le paiement du 1 ^{er} mai travaillé	5
Le paiement des jours fériés ordinaires travaillés	5
Comment traiter la situation en cas de coexistence de jours fériés ?	6
Les jours fériés chômés peuvent-ils être récupérés ?	6
Quel est le régime juridique des ponts ?	7
Quelles sont les incidences du chômage des jours fériés sur les autres droits du salarié ?	7
Quelle est l'incidence du jour férié en cas d'accord d'annualisation et de réduction du temps de travail ?	8
Quelle l'incidence du jour férié en cas de convention de forfait en jour ?	8
Quelle est l'incidence du jour férié en cas de durée hebdomadaire de 35h sur 4 jours ?	8
Quelle est l'incidence du jour férié sur les congés payés ?	9
Lorsque le jour férié est chômé dans l'entreprise	9
Lorsque le décompte s'effectue en jours ouvrables	9
Lorsque le décompte s'effectue en jours ouvrés	9
Lorsque le jour férié est travaillé dans l'entreprise	9
Lorsque le jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire	10
Incidence de la journée de pont sur le décompte des congés payés	10
Comment est traitée la journée de solidarité ?	10
Champ d'application de la journée de solidarité	10
Modalités d'application de la journée de solidarité	10
Cas particuliers	11
Changement d'employeurs en cours d'année	11
Salariés à temps partiel	11
Salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice	12
Salarié au forfait	12
Absences pour grève, maladie ou absence injustifiée le jour de la journée de solidarité	12

Jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans	12
Incidence de la journée de solidarité sur le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires	13

Quels sont les jours fériés dans le bâtiment ?

Les Conventions collectives nationales du bâtiment renvoient vers les dispositions du code du travail pour définir les jours fériés.

Ainsi, conformément à l'article [L. 3133-1 du code du travail](#), les jours fériés sont les suivants :

- Jour de l'an (1^{er} janvier),
- Lundi de Pâques,
- Fête du travail (1^{er} mai),
- Victoire de 1945 (8 mai),
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- Fête nationale (14 juillet),
- Assomption (15 août),
- Toussaint (1^{er} novembre),
- Armistice de 1918 (11 novembre),
- Noël (25 décembre).

En Alsace et en Moselle, deux jours fériés supplémentaires sont prévus par la loi : le 26 décembre et le Vendredi saint. Dans les départements d'outre-mer, le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage est également férié (le 27 avril pour Mayotte, le 22 mai pour la Martinique, le 27 mai pour la Guadeloupe, le 10 juin pour la Guyane et le 20 décembre pour la Réunion¹).

Les jours fériés sont-ils obligatoirement chômés ?

Il convient de distinguer la situation des majeurs et des mineurs.

Situation des salariés majeurs

Le cas du 1^{er} mai

Par principe, le 1^{er} mai est légalement un jour férié et chômé. L'employeur qui fait travailler ses salariés le 1^{er} mai en méconnaissance des règles prévues à l'article L. 1333-4 du Code du travail encourt une amende de 750 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Par exception, l'[article L. 3133-6 du code du travail](#) prévoit que dans les établissements qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de l'activité, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Le code du travail ne fixe pas de liste d'établissements ou services qui seraient visés par cette exception. Entrent toutefois dans cette liste les établissements hospitaliers, les hôtels, les usines à feu continu, le gardiennage et l'entreprise, etc.

Les entreprises du bâtiment ne sont donc pas directement visées par cette exception. Toutefois, le texte pourrait être entendu de manière extensive en cas de péril imminent.

¹ [Décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983 relatif à la commémoration de l'abolition de l'esclavage](#)

En cas de contestation, c'est aux juges du fond qu'il appartient d'apprécier souverainement si un établissement qui se prévaut de la dérogation prévue par le code du travail ne peut interrompre le travail en raison de la nature de l'activité qu'il invoque².

Tel a par exemple été le cas lorsque, dans un magasin en construction, un impératif de sécurité commande de prendre toutes dispositions pour mettre à l'abri des vols des marchandises de valeur non négligeable et susceptibles d'être l'objet de convoitises de personnes peu scrupuleuses, et spécialement la pose de portes métalliques par une entreprise spécialisée afin d'assurer la fermeture du magasin avant la livraison d'un important stock de marchandises³.

Le cas des jours fériés ordinaires

Aucune obligation légale n'impose le repos des jours fériés ordinaires (hors 1^{er} mai). Affirmé depuis longtemps par l'administration⁴, ce principe a été rappelé à plusieurs reprises par la Cour de cassation⁵.

Par exception, il existe une obligation légale au repos :

- Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans,
- En Alsace-Moselle.

Dans le bâtiment, les jours fériés prévus aux CCN sont en principe chômés.

Toutefois, les jours fériés chômés peuvent être fixés par accord d'entreprise ou d'établissement, en l'absence d'un accord collectif de manière supplétive par l'employeur ou en vertu d'usages professionnels.

Ainsi, l'employeur peut donc demander à un salarié de travailler un jour férié ordinaire lorsque ce jour tombe habituellement un jour travaillé et sanctionner toute absence injustifiée en retenant sur leur salaire une fraction correspondant aux heures non travaillées⁶.

En revanche, si une convention ou un accord prévoit que les jours fériés sont chômés, l'employeur ne peut pas opérer une retenue sur le salaire d'une personne qui refuse de travailler un jour férié⁷.

Situation des mineurs (jeunes travailleurs et apprentis)

L'article [L. 3164-6 du code du travail](#) prévoit que les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés les jours fériés.

Selon l'article [R. 3165-4 du code du travail](#), le fait de faire travailler un jeune travailleur un jour de fête reconnue par la loi est puni de l'amende prévue pour une contravention de la 5^e classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles [132-1](#) et [132-15](#) du code pénal.

Il peut être dérogé à cette interdiction dans certains secteurs d'activité. Le bâtiment ne fait pas partie des secteurs d'activité dans lesquels il peut être dérogé au travail des jeunes travailleurs les jours fériés.

Comment les jours fériés sont-ils payés ?

² [Cass. Crim. 8 février 2000 n° 99-82118](#)

³ CA Amiens 27 avril 1988 n° 88-477

⁴ [Circulaire du 27 juin 1978 concernant l'application de la loi n° 78/49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle](#)

⁵ Par ex : [Cass. Soc. 23 février 1994 n° 90-45401](#)

⁶ [Cass. Soc. 3 juin 1997 n° 94-42197](#)

⁷ [Cass. Soc. 13 mai 1986 n° 83-41641](#)

Il convient de distinguer la situation selon que le jour férié est chômé ou travaillé.

Lorsque les jours fériés sont chômés

Le paiement du 1^{er} mai chômé

L'article [L. 3133-5 du code du travail](#) prévoit que le chômage du 1^{er} mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire. Ce paiement est dû à toutes les catégories de salariés sans distinction et n'est subordonné à aucune condition, ni d'ancienneté, ni de présence dans l'entreprise la veille ou le lendemain.

Les salariés perçoivent ainsi le paiement de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé. Sont ainsi comprises les sommes ayant le caractère de complément de salaire, telle une majoration pour travail de nuit dès lors que le salarié la perçoit habituellement⁸.

En revanche, aucune indemnité n'est due si le 1^{er} mai coïncide avec le jour de repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement, pas plus qu'aux salariés qui n'auraient pas travaillé ce jour-là.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré que le salarié en grève ne peut prétendre au paiement du jour férié inclus dans sa période de grève⁹.

Le paiement des jours fériés ordinaires chômés

L'article [L. 3133-3 du code du travail](#) prévoit que pour bénéficier du maintien de sa rémunération, le salarié doit totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Dès lors que les salariés totalisent 3 mois d'ancienneté, il y a maintien intégral du salaire, y compris ses compléments comme par exemple une prime de travail de nuit pour un salarié travaillant habituellement de nuit¹⁰.

Il en est également de même pour les heures supplémentaires qui auraient normalement été effectuées ce jour-là¹¹.

Les jours fériés chômés ne sont toutefois pas assimilés à du travail effectif, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Ils ne sont donc pas pris en compte dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires¹² ni dans celle des heures s'imputant sur le contingent annuel¹³. En clair, il convient de distinguer le paiement des heures supplémentaires qui auraient dû être accomplies le jour férié et la prise en compte de ce jour dans l'assiette de calcul de la durée du travail (durée maximale, contingent annuel, etc.).

L'article [5.11 des Conventions collectives nationales des Ouvriers du bâtiment](#) prévoit des dispositions plus favorables aux salariés qui ont une ancienneté inférieure à 3 mois. Ils peuvent ainsi bénéficier du paiement du jour férié ordinaire chômé s'il justifie des deux conditions cumulatives suivantes :

- Avoir accompli au moins 200 heures de travail dans les 2 mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues par l'article L. 5424-11 du code du travail relatif à l'indemnisation pour intempéries.

⁸ [Cass. Soc. 10 janvier 1980 n° 78-40289](#)

⁹ [Cass. Soc. 5 février 2002 n° 99-43898](#)

¹⁰ [Cass. Soc. 27 juin 2012 n° 10-21306](#)

¹¹ [CE 6 mars 2002 n° 231530](#)

¹² [Cass. Soc. 4 avril 2012 n° 10-10701](#)

¹³ [Circulaire DRT n° 2000/07 du 6 décembre 2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail](#)

- Avoir travaillé la veille du jour férié considéré et le premier jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle et accident du travail.

Les CCN des Ouvriers n'assimilent cependant pas le jour férié chômé à du travail effectif.

S'agissant des ETAM et des Cadres, les Conventions collectives nationales ne prévoient pas de dispositions particulières de maintien de salaire en cas de jour férié chômé.

Néanmoins, l'[arrêté du 31 mai 1946](#) prévoit que les salariés mensuels ont toujours droit au paiement des jours fériés sans conditions. Sont visés par l'arrêté Croizat les salariés qui, dès 1946 étaient payés au mois, c'est-à-dire les Cadres et employés.

Pour les ETAM et les Cadres, il conviendrait en conséquence d'assurer le maintien de salaire même en cas d'ancienneté inférieure à 3 mois, à l'exception des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Lorsque les jours fériés sont travaillés

Le paiement du 1^{er} mai travaillé

Lorsque les salariés sont exceptionnellement occupés le 1^{er} mai, ils ont le droit en plus de leur salaire habituel à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité qui a le caractère de salaire entre dans l'assiette des cotisations et contributions sociales. Elle ne saurait être remplacée par du repos compensateur¹⁴.

Pour calculer l'indemnité due, doit être pris en compte tous les éléments de la rémunération du salarié, la rémunération de base et primes inhérentes à la nature du travail (par exemple les primes de danger), à l'exception :

- Des primes non directement liées à l'exécution du travail (prime d'ancienneté par exemple),
- Des primes ou indemnités représentatives de frais (par exemple une prime panier),
- Les majorations pour heures supplémentaires,
- Les éventuelles majorations conventionnelles, contractuelles ou résultant des usages¹⁵.

Le paiement des jours fériés ordinaires travaillés

En principe, le travail des jours fériés ordinaires ne donne lieu qu'au paiement du salaire habituel, sauf dispositions particulières plus favorables pour le salarié prévues par convention collective, accord collectif, usage ou le contrat de travail.

Les CCN des entreprises du bâtiment prévoient des dispositions particulières qui diffèrent selon les catégories de salariés.

Pour les ouvriers du bâtiment

L'[article V-11 des CCN des Ouvriers](#) du bâtiment prévoit que les jours fériés légaux sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai.

Les CCN des Ouvriers du bâtiment renvoient expressément aux conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai. Ainsi, lorsque le jour férié est travaillé, les ouvriers ont droit en plus de leur salaire habituel à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Pour les ETAM du bâtiment

¹⁴ [Cass. Soc. 30 novembre 2004 n° 02-45785](#)

¹⁵ Il en est par exemple ainsi de l'éventuelle majoration de salaire conventionnelle pour le travail le dimanche, lorsque le 1^{er} mai travaillé tombe un dimanche [Cass. Soc. 30 novembre 2010 n° 09-42990](#)

L'[article 3.2.3 de la CCN des ETAM du bâtiment](#) prévoit que « *si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées à 100 %* ».

Ainsi, comme pour les ouvriers, les ETAM du bâtiment amené à travailler un jour férié ordinaire ont droit en plus de leur salaire habituel à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Pour les Cadres du bâtiment

La CCN des Cadres du bâtiment ne prévoit pas de dispositions particulières s'agissant du paiement des jours fériés ordinaires travaillés.

Ainsi, en l'absence de disposition particulière sur ce point, les jours fériés ordinaires, lorsqu'ils sont travaillés par un cadre, ne donne lieu qu'au paiement du salaire habituel.

Comment traiter la situation en cas de coexistence de jours fériés ?

Lorsque 2 jours fériés coïncident, par exemple si le jeudi de l'Ascension tombe le 1^{er} mai, la loi ne prévoit ni l'attribution d'une journée supplémentaire de repos, ni une indemnisation particulière¹⁶.

Cette règle s'applique aux jours fériés chômés comme travaillés. Par exemple, un salarié qui travaille le 1^{er} mai alors que ce jour coïncide avec le jeudi de l'Ascension bénéficiera de l'indemnité spécifique qui lui est due au titre du 1^{er} mai mais ne percevra pas de compensation supplémentaire au titre du jeudi de l'Ascension, sauf dispositions conventionnelles le prévoyant.

Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent assurer une compensation lorsque deux fêtes coïncident¹⁷, en garantissant par exemple le paiement d'un nombre précis de jours fériés chômés dans l'année¹⁸ ou en garantissant un nombre déterminé de jours fériés correspondant aux jours de fêtes légales¹⁹.

A contrario, le salarié ne peut s'attendre à aucun jour de congé ou de repos supplémentaire lorsque la convention collective se borne à énumérer les jours fériés légaux sans apporter de garanties supplémentaires par rapport à la loi, sans imposer expressément le repos ou l'indemnisation de tous ces jours fériés sans exception.

Dans le bâtiment, les CCN ne garantissent pas de nombre déterminé de jours fériés. La Cour de cassation considère ainsi que les dispositions de l'article 5.1.1 de la CCN des Ouvriers des travaux publics énonce que les jours fériés désignés à l'article L. 222-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai, sans qu'il ne garantisse un nombre déterminé de jours fériés²⁰.

La rédaction des dispositions de la CCN des Ouvriers des travaux publics étant similaire à celle des CCN des Ouvriers du Bâtiment, cette jurisprudence est transposable aux entreprises du bâtiment.

De la même manière, les CCN des ETAM et des Cadres du bâtiment ne garantissent pas davantage de nombre déterminé de jour férié.

Les jours fériés chômés peuvent-ils être récupérés ?

L'article [L. 3133-2 du code du travail](#) interdit à l'employeur de faire récupérer des heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés. Cette règle figure dans les dispositions d'ordre public du code du travail auxquelles on ne peut déroger.

¹⁶ [Cass. Soc. 29 juin 2011 n° 10-10955](#) ; [Cass. Soc. 30 novembre 2010 n° 09-69329 et n° 09-69330](#)

¹⁷ [Cass. Soc. 6 octobre 2010 n° 09-16435](#)

¹⁸ [Cass. Soc. 2 mars 2011 n° 09-42346](#)

¹⁹ [Cass. Soc. 11 janvier 2012 n° 10-21207](#), [Cass. Soc. 27 mars 2019 n° 18-10372](#)

²⁰ [Cass. Soc. 22 octobre 2014 n° 12-19587](#)

Quel est le régime juridique des ponts ?

Est appelé « pont » le jour (ou les deux jours) compris entre un jour férié et le jour de repos hebdomadaire. Cette période n'est pas réglementée et il n'existe aucune obligation légale.

Il n'y a aucune obligation légale à faire chômer la personne le jour d'un pont. Cette pratique peut toutefois être imposée par la convention collective, mais découle le plus souvent d'une décision interne.

Les CCN du bâtiment n'imposent pas le chômage d'un jour de pont.

Le salarié peut donc « faire le pont » de sa seule initiative et s'absenter sans l'autorisation de son employeur.

L'entreprise peut également décider d'introduire « un pont » dans l'horaire de travail, pour qu'elle s'impose à tous les salariés, il conviendra alors de :

- Solliciter l'avis du CSE,
- Notifier à l'inspection du travail la modification temporaire de l'horaire hebdomadaire,
- Afficher l'horaire modifié par l'effet du « pont ».

L'employeur ne peut pas décider unilatéralement d'imputer une journée de pont sur les congés payés²¹.

L'employeur qui accorde le jour de pont peut également faire récupérer les heures perdues en informant préalablement l'inspecteur du travail de l'interruption collective de travail et des modalités de récupération.

En effet, l'article L. 3122-27 du code du travail prévoient que seules peuvent être récupérées, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

- De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure,
- Inventaire,
- De chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

Les heures de récupération d'un pont, qui sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée, sont payées au tarif normal, sans majoration.

Quelles sont les incidences du chômage des jours fériés sur les autres droits du salarié ?

Le chômage des jours fériés n'a pas à être pris en compte pour déterminer :

- le respect des seuils de durée maximale,
- l'ouverture et les droits à congés payés du salarié,
- le nombre de jours de RTT acquis,
- en matière d'heures supplémentaires :
 - o le nombre d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel,
 - o l'ouverture du droit à contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires
- sauf disposition conventionnelle ou usage contraire, l'assiette de calcul du droit à majoration de salaire pour heures supplémentaires, y compris lorsque cette majoration est remplacée par un repos compensateur de remplacement²².

²¹ [Cass. Soc. 17 avril 1980 n° 83-45788](#)

²² [Cass. Soc. 1^{er} décembre 2004 n° 02-21304](#) ; [Cass. Soc. 4 avril 2012 n° 10-10701](#)

Quelle est l'incidence de la coïncidence du jour férié avec un jour de repos en cas d'accord d'annualisation et de réduction du temps de travail ?

Le régime de réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos répartis sur l'année permet de prévoir par convention ou accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de 39h, par l'attribution de jours ou de demi-jours de repos (JRTT).

Concrètement, la réduction du temps de travail s'opère grâce à une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 35h ou de la durée conventionnelle si elle était inférieure.

Ainsi, les jours acquis au titre d'un tel accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé²³.

Quelle est l'incidence du jour férié en cas de convention de forfait en jour ?

Lorsque le salarié a conclu une convention de forfait en jour, le nombre de jours travaillés est déterminé dans la convention ou l'accord collectif.

La durée du travail est alors décomptée chaque année par récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

Le salarié bénéficie des repos quotidien et hebdomadaire, mais n'est pas concernée par la durée légale hebdomadaire du travail ni par les dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales journalières et hebdomadaire du travail.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un maximum fixé par accord collectif instituant le forfait (et au maximum 218 jours) qui doit prendre en compte les jours fériés chômés dans l'entreprise et les congés payés.

Le nombre exact de jours de repos d'un salarié au forfait varie ainsi d'une année sur l'autre, en fonction du positionnement des jours fériés chômés.

Dans cette situation, il importe alors que le salarié ne dépasse pas le nombre maximal de jours prévus par la convention de forfait. Le nombre de jours fériés diminuera alors le nombre de jours de repos, et non le nombre de jours de travail, sauf si la convention instituant le forfait jours garantit un certain nombre de jours de repos au salarié.

Ainsi, l'employeur respecte bien ses obligations légales et conventionnelles si les salariés relevant d'une convention de forfait en jours ne travaillent pas plus que le nombre de jours prévus dans la convention, tout en bénéficiant de tous leurs repos hebdomadaires, de tous les congés payés et de l'ensemble des jours fériés et chômés dans l'entreprise²⁴.

Quelle est l'incidence de la coïncidence du jour férié avec un jour de repos en cas de durée hebdomadaire de 35h sur 4 jours ?

La Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs reprises sur la récupération ou l'indemnisation des jours de repos coïncidant avec un jour férié et chômé dans l'entreprise.

Une solution différente est apportée selon que le jour de repos en question est un jour de repos hebdomadaire ou un jour de repos résultant d'un accord de réduction du temps de travail destiné à compenser les heures travaillées au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail.

²³ Cass. Soc. 11 juillet 2007 n°06-41575, Cass. Soc. 16 février 2012 n°09-70617

²⁴ Cass. Soc. 3 juin 2015 n°13-25542

Lorsque le jour de repos est un repos hebdomadaire, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire ne donne pas lieu au paiement d'une indemnité particulière²⁵.

Ainsi, lorsque le salarié travaille 35h réparties sur 4 jours, les 3 jours non travaillés qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle doivent donc être traités comme des jours de repos hebdomadaire et non comme des jours de repos résultant d'un accord de réduction du temps de travail.

Par conséquent, la coïncidence des jours de repos prévus par un accord collectif d'aménagement de la durée du travail hebdomadaire de 35 heures sur 4 jours avec des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à une indemnité compensatrice²⁶.

Quelle est l'incidence du jour férié sur les congés payés ?

Pour le décompte des congés en jours ouvrables, lorsqu'un jour férié est inclus dans la période de congés, il convient de distinguer selon que ce jour férié est habituellement travaillé dans l'entreprise ou non et/ou s'il tombe sur un jour ouvrable ou de repos.

Lorsque le jour férié est chômé dans l'entreprise

Lorsque le décompte s'effectue en jours ouvrables

L'inclusion d'un jour férié chômé dans la période des congés a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée, car ce jour férié n'est pas considéré comme un jour ouvrable.

Il en est ainsi même lorsque le jour férié chômé tombe un jour de la semaine non travaillée en raison de la répartition de l'horaire de travail (samedi ou lundi par exemple). Lorsque le jour férié tombe un dimanche, il reste sans influence sur le calcul du congé.

Ainsi, lorsque le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrables ou selon des modalités ne remettant pas en cause la notion de jour ouvrable, le congé doit être prolongé d'un jour quand un jour férié tombe un jour ouvrable, même s'il est chômé dans l'entreprise²⁷.

Lorsque le décompte s'effectue en jours ouvrés

Lorsqu'un jour férié tombe le jour du repos hebdomadaire, il est sans incidence sur le décompte des congés payés.

En revanche, lorsqu'il tombe sur un jour ouvré et qu'il n'est pas travaillé, il ne doit pas être comptabilisé.

S'agissant du jour férié tombant un samedi ou un lundi, soit un jour non ouvré, la jurisprudence fait une distinction selon que le décompte en jours ouvrés n'est qu'une simple transposition du décompte légal ou s'il donne lieu à un nombre de jours de congé supplémentaires. Seule la première situation donne lieu à un jour de congé payé supplémentaire.

Lorsque le jour férié est travaillé dans l'entreprise

Lorsque le jour férié n'est pas chômé dans l'entreprise, il est considéré comme jour ouvrable et ne donne pas lieu à prolongation du congé.

En pratique, lorsque l'entreprise ferme, pour savoir si le jour férié est chômé, il convient de se reporter aux usages dans la profession ou dans l'entreprise.

²⁵ Cass. Soc. 2 juillet 2002 n° 00-40821

²⁶ Cass. Soc. 10 mai 2023 n° 21-24036

²⁷ Cass. Soc. 13 février 1991 n° 89-45423, Cass. Soc. 22 janvier 1992 n° 88-43536, Cass. Soc. 7 novembre 2001, Cass. Soc. 24 septembre 2014 n° 13-10892

Lorsque le jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il reste sans influence sur le calcul du congé.

Cette règle vaut que lorsque le jour férié est habituellement non travaillé dans l'entreprise.

Si le jour férié est habituellement travaillé, mais qu'il ne l'est pas spécifiquement car il tombe par exemple le jour du repos hebdomadaire, il ne doit pas non plus être décompté.

En revanche, si l'entreprise reste ouverte, le régime applicable à ce jour férié devrait être celui applicable aux jours fériés travaillés dans l'entreprise, de sorte qu'il devrait conserver le caractère de jour ouvrable.

Incidence de la journée de pont sur le décompte des congés payés

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la journée de pont qui précède ou suit un jour férié, incluse dans la période des congés, reste un jour ouvrable, même dans l'hypothèse où elle a été chômée dans l'entreprise.

Les conventions collectives du bâtiment ne prévoient pas de disposition particulière s'agissant de la journée de pont qui précède ou suit un jour férié. Cette journée reste donc un jour ouvrable, même si elle est chômée dans l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un jour de pont est chômé et payé par l'employeur en vertu d'un accord d'entreprise, un salarié en congé annuel à cette époque ne peut réclamer aucune journée de congé supplémentaire (ni aucune indemnité compensatrice) du fait de ce jour de pont.²⁸

Le bénéfice d'une journée de pont est en pratique perdu pour les personnes en congé à cette époque.

Toutefois, lorsque la journée de pont se situe au début des congés, ceux-ci ne doivent, semble-t-il, être décomptés qu'à partir du premier jour où le salarié aurait dû normalement travailler.

Ex. : Dans le cas où un salarié s'absente un vendredi soir pour 4 semaines. Le mardi suivant le départ en congé étant un jour férié chômé, l'employeur accorde le lundi comme journée de pont. En conséquence, le congé de ce salarié commence à courir à compter du mercredi et non du lundi.

Comment est traitée la journée de solidarité ?

Champ d'application de la journée de solidarité

La journée de solidarité correspond à l'obligation pour les salariés de travailler une journée de plus par an au titre de la journée de solidarité.

La journée de solidarité s'applique à l'ensemble des salariés relevant du code du travail et s'applique :

- en métropole,
- dans le DOM,
- en Alsace-Moselle, par dérogation aux articles 105 a et 105 b du code professionnel local applicable en Alsace-Moselle.

Modalités d'application de la journée de solidarité

²⁸ [Cass. Soc. 3 décembre 1980 n° 79-41051](#)

La date de la journée de solidarité est en principe fixée par accord d'entreprise ou de branche.

A défaut, l'employeur doit fixer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité dans une décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe.

Cet accord ou cette décision unilatérale peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai,
- le travail d'un jour de RTT,
- toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé.

L'employeur ne peut en revanche pas supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur²⁹. Néanmoins, le salarié peut demander à prendre un jour de congé pendant la journée de solidarité et la journée est alors décomptée en jour de congé payé.

Il est également exclu de remettre en cause un jour de pont rémunéré en vertu d'un accord collectif³⁰.

La durée de la journée de solidarité est de 7h maximum.

Dans les entreprises du bâtiment, à défaut de dispositions conventionnelles précisant les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, il appartient aux employeurs de fixer celles-ci par accord d'entreprise ou à défaut décision unilatérale après consultation du CSE s'il existe.

Cas particuliers

Changement d'employeurs en cours d'année

La durée de la journée de solidarité ne peut pas être réduite pour les salariés embauchés en cours d'année. Ainsi, lorsque le salarié change une ou plusieurs fois d'employeurs la même année alors qu'il a déjà effectué la journée de solidarité, deux possibilités s'offrent à lui :

- soit il accepte d'effectuer cette nouvelle journée de solidarité. Dans ce cas, les heures travaillées ce jour-là échappent au régime dérogatoire de la journée de solidarité et donnent lieu à rémunération supplémentaire et sont soumises au régime des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein et des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;
- soit il refuse d'effectuer cette journée. Dans ce cas, ce refus n'est ni constitutif d'une faute, ni ne peut justifier un licenciement.

Salariés à temps partiel

Elle est en revanche réduite proportionnellement pour les salariés embauchés à temps partiel³¹. Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de la durée proratisée, ne s'imputent pas sur le nombre d'heures complémentaires.

Ex. : Un salarié travaillant 20h par semaine ne fera pas 7h au titre de la journée de solidarité mais seulement 4h ($7 \times [20/35] = 4h$).

Le travail de la journée de solidarité ne constituant pas une modification du contrat de travail.

Ainsi, un salarié à temps partiel ne peut pas invoquer le fait que la date retenue corresponde à un jour non travaillé en vertu de son contrat pour refuser d'effectuer cette journée, sauf si elle est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou

²⁹ [Cass. Soc. 1^{er} juillet 2009 n° 08-40047](#)

³⁰ [Cass. Soc. 12 juin 2013 n° 10-26175](#)

³¹ [Article L. 3133-10 du code du travail](#)

supérieur, l'exercice d'une activité chez un autre employeur ou d'une activité professionnelle non salariée.

Ex. : Si la journée de solidarité est fixée un mercredi, jour en principe non travaillé par le salarié et incompatible avec ses obligations, celui-ci pourra fixer un autre jour en commun accord avec son employeur.

Lorsque le salarié cumule deux temps partiels, la journée de solidarité s'effectue auprès de chaque employeur au prorata des durées de travail contractuelles respectives.

Salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice

Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice sont tenus d'effectuer la journée de solidarité prévue dans l'entreprise utilisatrice.

En cas de pluralité d'entreprises utilisatrices, la journée peut se dérouler soit auprès d'une seule, soit auprès de chacune.

Si le salarié accomplit la journée de solidarité en une fois dans une des entreprises utilisatrices, il est dégagé de son obligation vis-à-vis des autres.

Lorsque cette journée est accomplie en plusieurs fois dans plusieurs entreprises utilisatrices, ce fractionnement doit être organisé par l'employeur.

Salarié au forfait

Les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année, dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, doivent être regardés comme bénéficiant déjà de la rémunération au titre de la journée de solidarité, par l'effet de leur convention de forfait.

Ils sont donc assujettis au principe d'une journée de solidarité sans rémunération.

Cependant, cette obligation s'entend dans leur cas particulier, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

Absences pour grève, maladie ou absence injustifiée le jour de la journée de solidarité

Lorsque la journée de solidarité est fixée un jour férié précédemment chômé par lequel le salarié aurait été payé par l'effet de la mensualisation, l'absence injustifiée ou la grève du salarié autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, laquelle ne constitue pas une sanction pécuniaire³².

Jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans

Les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans ne travaillent pas la journée de solidarité lorsqu'elle coïncide avec un jour férié. La loi se combine en effet avec les dispositions particulières du code du travail régissant le travail des mineurs³³.

Ainsi, pour déroger à l'interdiction de travailler un jour férié, l'entreprise doit appartenir à un des secteurs d'activité énumérés aux articles L. 3164-6 à L. 3164-8 du code du travail.

³² [Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 06-43124](#) ; [Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 08-40555](#)

³³ [Circulaire DRT n° 2004-10 du 16 décembre 2004 concernant les dispositions sur la Journée de solidarité résultant des articles 2 à 5 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées](#)

Pour plus de précisions, il convient de se reporter à la partie relative à la situation des mineurs (jeunes travailleurs et apprentis) de la présente FAQ.

Lorsque la journée de solidarité tombe un autre jour qu'un jour férié, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans sont tenus de l'effectuer. Il appartiendra alors aux partenaires sociaux de se prononcer sur les conditions dans lesquelles ces jeunes salariés effectueront cette journée.

Incidence de la journée de solidarité sur le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (qu'il s'agisse du contingent réglementaire ou conventionnel) ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Ces heures sont neutres au regard de la nécessité d'informer l'inspection du travail et en termes d'octroi et de déclenchement du repos compensateur.

Les heures effectuées au-delà de 7 heures ouvrent droit quant à elle à rémunération et suivent, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires.