

FICHE PRATIQUE

LA GESTION DES JOURS FÉRIÉS

A l'exclusion du 1^{er} mai, « jour férié » n'est pas forcément synonyme de « repos » : voici un rappel des règles applicables en matière de jours fériés.

Il y a 11 jours fériés légaux : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre. Peuvent s'ajouter des jours propres à des usages locaux.

EST-IL POSSIBLE DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

LE CAS DU 1^{ER} MAI

Ce jour est **obligatoirement chômé et payé** sauf dérogations prévues pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail :

- transports, usines à feu continu, établissements hospitaliers, hôtellerie, entreprises de gardiennage.

Le salarié peut donc refuser de travailler ce jour-là, sauf dans les secteurs ci-dessus. Le **refus ne sera pas fautif**.

LES AUTRES 10 JOURS FÉRIÉS

Ces jours ne sont pas automatiquement chômés. **L'octroi des repos pour ces jours fériés relève de l'employeur**, qui peut ainsi faire varier chaque année les jours de repos correspondant à des jours fériés.

Dans ce cas, **le refus du salarié de travailler** un jour férié peut être constitutif d'une **faute**, et l'absence pourra donner lieu à retenue sur salaire.

Cependant, **les conventions collectives** peuvent prévoir **le repos des jours fériés**, qui s'impose à l'employeur.

De plus, **s'il est d'usage** dans l'entreprise de **ne pas travailler les jours fériés**, l'employeur ne pourra décider unilatéralement de revenir sur le caractère chômé de ces jours. Il devra alors dénoncer l'usage.

Dans ces 2 cas, le salarié refusant de travailler un jour férié, habituellement chômé par usage ou convention, ne pourra être sanctionné ni se voir déduire ses heures d'absence.



Pour tous les jours fériés, un salarié ne peut être obligé de travailler un autre jour pour « rattraper » les heures non effectuées un jour férié chômé.

QUELLE INCIDENCE D'UN JOUR FERIE SUR LE SALAIRE ?

LE SALARIE TRAVAILLE UN JOUR FERIE

Le travail un 1^{er} mai :

La loi prévoit que le salarié aura droit à une **rémunération doublée** (hors majoration heures supplémentaires)

Si une convention collective prévoit **l'attribution de repos** pour travail le 1er mai, il viendra s'ajouter à l'indemnité ci-dessus **mais ne pourra s'y substituer**.

Le travail un autre jour férié :

Sauf dispositions conventionnelles prévoyant une majoration de salaire ou l'octroi d'un repos, le jour férié travaillé est rémunéré comme n'importe quelle journée de travail et n'ouvre pas droit à repos.

LE SALARIE EST EN REPOS

Légalement, le chômage d'un jour férié ne peut entraîner **aucune perte de salaire**, sous **certaines conditions**.

Le 1^{er} mai chômé :

Aucune condition n'est requise : la rémunération du salarié doit être égale à celle qu'il aurait perçue.

En revanche si le 1er mai est compris dans une période de suspension du contrat, il ne sera pas payé.

Le chômage des autres jours fériés :

Pour bénéficier du maintien de leur rémunération, les salariés doivent avoir **au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise** (sous réserve de dispositions plus favorable prévue par la convention collective).

En principe, **seuls les salariés qui auraient travaillé** si le jour férié n'avait pas été chômé ont droit à son paiement. Ainsi, un jour férié chômé **inclus dans une période d'absence / de suspension** de contrat **n'a donc pas à être payé**

Toutefois, pour les salariés qui relèvent d'une caisse congés payés, les jours fériés inclus dans une période de congés payés **restent à la charge de l'employeur**.

QUELLE INCIDENCE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ?

LE JOUR FERIE CHOME N'EST PAS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les heures fériées chômées **ne sont pas à prendre en compte** dans la **durée de travail effective** permettant le calcul des **heures supplémentaires**.



Un salarié à 35 h / semaine effectue 3 h en plus au cours d'une semaine ayant un jour férié : ces heures ne seront pas des heures supplémentaires mais seront rémunérées au taux normal. En effet, durant la semaine il n'aura effectué que 31 heures de travail effectif (4 jours x 7 h + 3 h en plus)

LE JOUR FERIE EST COMPRIS DANS UNE PERIODE DE CONGES PAYES

Le jour férié **coïncidant avec un jour de congé** ouvrable ou ouvré **ne peut être décompté à ce titre**.



Un salarié ayant posé la semaine du 11 au 15/08/2025 n'aura que 5 jours ouvrables décomptés au lieu de 6 (ou 4 jours ouvrés au lieu de 5).

Si **un jour férié tombe un samedi** dans une entreprise pratiquant le décompte des congés en jours **ouvrés**, le salarié en congé cette semaine-là n'aura que **4 jours décomptés et non 5**, afin de respecter l'équité avec les salariés « en jours ouvrables » et qui, dans la même situation, ont **5 jours décomptés au lieu de 6**.

LE JOUR FERIE TOMBE UN JOUR DE REPOS HABITUEL/JOUR D'ABSENCE

Le **jour férié chômé coïncidant avec un jour de repos habituel** (y compris samedi et dimanche), **n'a aucune incidence** : l'employeur n'a aucune obligation de rémunération supplémentaire ou d'octroi de jour de repos, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Un jour de RTT ne peut être positionné sur un jour férié chômé, même si une mention contraire est prévue conventionnellement. Si les 2 jours coïncident, **le jour de RTT devra être reporté à une autre date non chômée**.

Un jour férié compris dans **une période de suspension du contrat** n'est pas récupéré au retour du salarié et ne reporte pas la date de reprise (maternité, maladie, congé événement familial, grève, etc.).



Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler aucun jour férié, sauf dérogations pour certains secteurs : hôtellerie restauration / boulangerie pâtisserie / boucherie charcuterie...

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	06/08/2025
Date de mise à jour	06/08/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé