

Jours fériés et ponts dans le secteur privé

Certaines fêtes constituent des jours fériés qui peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (1^{er} mai ou autre). Dans certains cas, les jours fériés permettent de bénéficier d'un pont. Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, sinon, par accord de branche. Nous vous présentons les informations à connaître.

Quelles sont les dates des jours fériés en 2025 ?
Fêtes légales

Dates des fêtes légales en 2025	
Fête légale	Date
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier 2025
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril 2025
Fête du Travail	Jeudi 1 ^{er} mai 2025
Victoire 1945	Jeudi 8 mai 2025
Ascension	Jeudi 29 mai 2025
Lundi de Pentecôte	Lundi 9 juin 2025
Fête nationale	Lundi 14 juillet 2025
Assomption	Vendredi 15 août 2025
Toussaint	Samedi 1 ^{er} novembre 2025
Armistice 1918	Mardi 11 novembre 2025
Noël	Jeudi 25 décembre 2025

Dates des fêtes légales en 2025

Fête légale	Date
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier 2025
Vendredi Saint (dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte)	Vendredi 18 avril 2025
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril 2025
Fête du Travail	Jeudi 1 ^{er} mai 2025
Victoire 1945	Jeudi 8 mai 2025
Ascension	Jeudi 29 mai 2025
Lundi de Pentecôte	Lundi 9 juin 2025
Fête nationale	Lundi 14 juillet 2025
Assomption	Vendredi 15 août 2025
Toussaint	Samedi 1 ^{er} novembre 2025
Armistice 1918	Mardi 11 novembre 2025
1^{er} jour de Noël	Jeudi 25 décembre 2025
2^e jour de Noël	Vendredi 26 décembre 2025

Dates des fêtes légales en 2025

Fête légale	Date
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier 2025
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril 2025
Fête du Travail	Jeudi 1 ^{er} mai 2025
Victoire 1945	Jeudi 8 mai 2025
Ascension	Jeudi 29 mai 2025
Lundi de Pentecôte	Lundi 9 juin 2025
Fête nationale	Lundi 14 juillet 2025
Assomption	Vendredi 15 août 2025
Toussaint	Samedi 1 ^{er} novembre 2025
Armistice 1918	Mardi 11 novembre 2025
Noël	Jeudi 25 décembre 2025

En plus des fêtes légales nationales, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage est un jour férié dans les Drom. La date varie selon le département, dans les conditions suivantes :

Date de la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans chaque Dom

Dom concerné	Date
Guadeloupe	27 mai
Guyane	10 juin
Martinique	22 mai
Mayotte	27 avril
La Réunion	20 décembre
Saint-Barthélemy	9 octobre
Saint-Martin	27 mai

Autres jours fériés

Certaines commémorations locales ou professionnelles sont également des jours fériés, parmi lesquelles :
 Saint-Éloi (reconnu jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie)
 Sainte-Barbe (pour les salariés travaillant dans les mines)
 Mi-carême dans certains Drom .

Un salarié peut-il travailler durant un jour férié ?

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

Par exception, le salarié peut travailler le 1^{er} 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 la convention collective ou par un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement

Ou, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur.

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

Un jour férié chômé peut tomber un jour habituellement non travaillé (le dimanche, par exemple).

Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire.

Toutefois, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions plus favorables.

Le salarié ou apprenti de moins de 18 ans ne peut pas travailler les jours fériés légaux.

Toutefois, des exceptions sont possibles 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.

Un jour férié chômé est-il rémunéré ?

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 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).

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou usages dans l'entreprise peuvent prévoir des conditions plus favorables.

Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.

Le jour férié du 1^{er} mai ne peut pas 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 1^{er} mai bénéficie du doublement de sa rémunération.

Quelles sont les règles pour le salarié quand il y a un pont ?

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 être 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.

Par exemple, les heures perdues à l'occasion du pont peuvent être récupérées 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.

Qu'est-ce que la journée de solidarité pour un salarié ?

La journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire. Elle est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

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 1^{er} mai (le lundi de Pentecôte, par exemple)

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 la convention collective ou par un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement

Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE).

Les heures de travail effectuées durant la journée de solidarité ne sont pas rémunérées :

Soit 7 heures non rémunérées au maximum pour les salariés mensualisés, réduites proportionnellement à la durée contractuelle en cas de travail à temps partiel,

Soit une journée de travail au maximum 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.

Savoir ce qui se passe si le salarié a déjà effectué la journée de solidarité

En raison d'un changement d'employeur, un salarié peut avoir déjà effectué un jour supplémentaire de travail durant l'année en cours dans le cadre de la journée de solidarité.

Dans ce cas, s'il est amené à effectuer une nouvelle journée de solidarité, les heures travaillées sont rémunérées et considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Le salarié peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Questions – Réponses

- Jour férié pendant les congés d'un salarié : quelles sont les règles ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Textes de
référence

- 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)



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00