

## MOIS DE MAI 2024 : JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PONTS

Le **mois de mai 2024** compte un nombre non négligeable de **jours fériés** tombant dans la semaine. Outre le mercredi 1<sup>er</sup> mai et le lundi 20 mai, jour de Pentecôte, les salariés pourront bénéficier consécutivement du 8 mai et du jeudi 9 mai, jour de l'Ascension. Quel est le régime des jours fériés et notamment leur paiement ? Les salariés peuvent-ils faire le pont et à quelles conditions ? Autant de questions qui intéressent employeurs et salariés.

### Mois de mai 2024 : le paiement des jours fériés

Le 1<sup>er</sup> mai 2024

Parmi tous les jours fériés, il est d'usage de distinguer le 1<sup>er</sup> mai et les autres jours fériés chômés dits ordinaires. L'article L.3133-4 du code du travail précise que le 1<sup>er</sup> mai est un **jour férié chômé payé**. Quels que soient l'ancienneté du salarié, la périodicité ou le mode de rémunération, le salarié doit bénéficier, pour ce jour férié chômé, du maintien de son salaire (salaire de base et tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire) - [c. trav. art. L.3133-5](#). Ainsi, les dispositions conventionnelles prévoyant une condition d'ancienneté pour les jours fériés ne sont pas applicables au 1<sup>er</sup> mai.

Le 1<sup>er</sup> mai 2024 n'échappe pas à cette règle pour les salariés travaillant le mercredi. En revanche, pour ceux qui ne travaillent pas le mercredi, le chômage du 1<sup>er</sup> mai 2024 n'a pas d'incidence, le salarié ne peut pas prétendre à une indemnisation particulière, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

**A noter** : il est prévu une **exception** au chômage du 1<sup>er</sup> mai uniquement pour les établissements et services qui en raison de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail. Même s'il n'existe aucune liste de ces établissements, sont notamment visés les entreprises de transport, les établissements hospitaliers, les hôtels, cafés, restaurants. Les salariés de ces établissements travaillant le 1<sup>er</sup> mai, percevront un salaire doublé : salaire habituel + indemnité égale au montant de ce salaire (salaire de base hors majoration pour heures supplémentaires) - c. trav. art. L.3133-6.

### Mois de mai 2024 : les autres jours fériés

Sauf dérogations (jeunes de moins de 18 ans et salariés travaillant en Alsace-Moselle), les jours fériés hors 1<sup>er</sup> mai **ne sont pas obligatoirement chômés**. Le chômage de ces jours fériés ordinaires est régi par accord d'entreprise, d'établissement, ou à défaut de branche, et à défaut d'accord collectif, par décision de l'employeur.

Les jours fériés chômés prévus par une convention collective s'imposent à l'employeur, les salariés sont donc en droit de refuser de travailler ([Cass. soc. 19 déc. 1990 n° 87-45.621](#)). En revanche, un salarié refusant de travailler un jour férié non chômé verra son bulletin de salaire amputé d'une **retenue sur salaire** pour les heures non travaillées ([Cass. soc. 10 oct. 1995 n° 91-43982](#)).

Le paiement des jours fériés ordinaires chômés est conditionné à une **ancienneté minimum de 3 mois** dans l'entreprise, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le chômage des jours fériés ouvre droit au maintien du salaire du salaire (salaire de base et tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire) - [c. trav. art. L.3133-3](#).

Lorsque le jour férié ordinaire est **travaillé**, le code du travail ne prévoit **aucune majoration de salaire**. Les conventions collectives quant à elles, peuvent imposer le paiement d'un salaire majoré ou une compensation du jour travaillé en repos.

Pour les jours fériés du mois de mai 2024 il est donc impératif de se reporter à la convention collective applicable et aux accords internes.

## Les jours de pont au mois de mai 2024

Particularité des jours fériés du mois de mai 2024, le 8 mai et le jeudi de l'ascension sont consécutifs, ce qui favorise la pause de jours de pont.

### Définition du pont

Le code du travail (c. trav. art. L.3121-50) définit le jour de pont par le "chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire" et inversement.

Pour les ponts du mois de mai **2024** il s'agit donc :

- des 29 et 30 avril, entre le dimanche 28 avril et le 1<sup>er</sup> mai,
- des 2 et 3 mai, entre le 1<sup>er</sup> mai et le repos hebdomadaire du 4 mai,
- des 6 et 7 mai entre le dimanche 5 mai et le 8 mai,
- du vendredi 10 mai entre le jeudi de l'ascension et le repos hebdomadaire du 11 mai.

### Gestion des jours de pont

Les jours de pont ne sont pas régis par la loi, c'est donc aux accords collectifs ou à défaut à l'employeur d'accorder ou non les jours de ponts.

Ces jours peuvent donner lieu à :

- la **pause**, par le salarié, d'une **journée de congé**, d'un jour de réduction du temps de travail, d'un jour de récupération,
- la pause, par l'employeur, d'un jour de de réduction du temps de travail, s'il peut être imposé par lui,
- un **jour offert** pris en charge par l'employeur,
- une **récupération** des heures perdues

### La récupération des jours de pont

Lorsque l'employeur décide de "faire le pont" il peut imposer le **déplacement des heures non travaillées** à un autre moment. L'article L.3121-50 code du travail prévoit en effet, dans certains cas d'interruption collective du travail, dont

les ponts, de prolonger le temps de travail pour récupérer les heures perdues. Seules les heures perdues en dessous de la durée légale peuvent faire l'objet de récupération.

A cette fin, l'employeur doit :

- informer préalablement l'inspection du travail de l'interruption collective du travail et des modalités de récupération,
- consulter le CSE,
- afficher la modification de l'horaire.

Sauf accord collectif sur le sujet, les heures de récupération doivent être effectuées dans les 12 mois précédant ou suivant la perte. Elles ne peuvent pas être réparties uniformément sur l'année et ne peuvent pas avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'1 heure par jour et de 8 heures par semaine (c. trav. art. R.3121-34 et suivants).

Les heures de récupération ne sont pas des heures supplémentaires, elles sont **rémunérées au taux normal**. Une convention collective peut toutefois contenir des dispositions plus favorables.

[https://my.svp.com/mydocuments/dde\\_75080?menu%5BhierarchicalSources.lv10%5D=Articles](https://my.svp.com/mydocuments/dde_75080?menu%5BhierarchicalSources.lv10%5D=Articles)