

Comment sont organisés les ponts?

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. La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire. Elle est soumise à consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'horaire modifié doit être affiché et une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur du travail.

Les heures chômées du fait d'un pont sont-elles récupérables ?

L'article L. 3122-27 du Code du travail précise que les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées. Cette récupération est décidée par l'employeur et s'impose aux salariés.

Quelles sont les modalités de récupération ?

Les heures perdues ne peuvent être récupérées que dans les conditions fixées par les articles R 3122-4 à R. 3122-7 du Code du travail : elles doivent ainsi être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine. Avant la récupération, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail des modalités de la récupération.

Il peut être dérogé, par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, aux modalités de récupération des heures de travail perdues.

Comment sont rémunérées les heures de récupération ?

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

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérées par le Code du travail : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre. Aucune disposition légale ne prévoit le chômage obligatoire des journées de pont. L'employeur peut toutefois accorder un repos d'un ou de deux jours entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés payés. S'il est octroyé, ce repos doit être payé.

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, en Alsace (vendredi saint et 26 décembre).



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Sud Energie

Connaître ses droits pour les faire appliquer



Les jours fériés et les ponts en 6 questions

Fiche 8 Janvier 2012

Union
syndicale
Solidaires

Les jours fériés sont-ils chômés ?

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1er mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines « à feu continu », Hôpitaux...). Les autres jours fériés peuvent être travaillés, sauf dispositions conventionnelles.

Le repos des jours fériés n'est obligatoire que :

- ◆ pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans. Toutefois, dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (voir liste ci-dessous), une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve que les jeunes mineurs concernés (apprentis ou non) par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire ;
- ◆ si la convention collective applicable à l'établissement prévoit le chômage de certains ou de tous les jours fériés.

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient qu'il puisse être dérogé à l'interdiction du travail des jeunes et des apprentis de moins de 18 ans les jours de fête reconnus par la loi sont les suivants : secteur du spectacle; hôtellerie ; restauration ; traiteurs et organisateurs de réception ; cafés, tabacs et débits de boisson ; boulangerie ; pâtisserie ; boucherie ; charcuterie ; fromagerie-crèmerie ; poissonnerie ; magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries ; établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail...

Les jours fériés sont-ils récupérés ?

A l'exception du 1er mai, la loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?

Les jours fériés chômés

Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise : il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :

- ➡ pour le 1er mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés;
- ➡ pour les autres jours fériés, la loi prévoit que le salaire habituel est maintenu pour les salariés qui remplissent les trois conditions suivantes :
 - ◆ avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
 - ◆ avoir travaillé effectivement 200 heures dans les deux mois précédant le jour férié,
 - ◆ avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable accordée.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les salariés intérimaires.

Pour les salariés à temps partiel, l'obligation de travail est calculée au prorata.

Les jours fériés travaillés

Le 1er mai, les heures travaillées sont majorées à 100 %. Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

S'il s'agit d'un jour ouvrable :

- ◆ chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés ;
- ◆ travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés.

Et la journée de Solidarité ?

La loi supprime toute référence au lundi de Pentecôte qui redevient jour férié tout en maintenant le principe d'une « journée de solidarité ». La loi assouplit le mode de récupération en donnant la liberté de fixer les modalités les plus adaptées aux besoins de l'activité de l'entreprise.

La « journée de solidarité » est transformée en temps de travail non rémunéré négocié sous la forme d'une journée de RTT ou de sept heures réparties dans l'année.

En clair si la journée de solidarité n'a pas été fixée un autre jour que le lundi de Pentecôte celui-ci doit être travaillé en compensation de la journée de solidarité .

C'est aux représentant-e-s du personnel de chaque entreprise de négocier ces 7 heures en accord avec la direction soit le maintien des 7 heures le lundi de Pentecôte, soit le lundi férié et les 7 heures un autre jour ou sous forme de RTT ou de récupération heure par heure dans l'année.

