

**Jours fériés,  
ponts et  
journée de  
solidarité :**

**Rappels**

Les jours fériés à venir en 2018 sont : les mardi 1<sup>er</sup> mai, mardi 8 mai, jeudi 10 mai, lundi 21 mai, samedi 14 juillet, mercredi 15 août, jeudi 1<sup>er</sup> novembre, dimanche 11 novembre, mardi 25 décembre, mercredi 26 décembre (pour l'Alsace-Moselle).

Nous vous rappelons, à cet effet, les règles applicables pour le paiement des jours fériés, des ponts et de la journée de solidarité.

**Jours fériés**

- **Les jours fériés doivent-ils être rémunérés aux salariés intérimaires ?**

Oui, sans condition d'ancienneté, dès lors que le jour férié est **compris dans la mission**.

- **Quels jours fériés doivent être rémunérés ?**

Il s'agit uniquement des jours habituellement travaillés par le salarié intérimaire. Par exemple, s'il ne travaille habituellement pas le lundi, le lundi 21 mai 2018 ne sera pas rémunéré.

- **Quel nombre d'heures doit être rémunéré ?**

Pour les jours fériés, le principe est le maintien de la rémunération, à savoir les heures que le salarié aurait effectuées selon les horaires prévus au contrat si le jour avait été travaillé.

- **Faut-il une condition de présence la veille et le lendemain ?**

Non, cette condition est supprimée depuis la [loi du 22 mars 2012](#) pour tous les salariés. Seule la condition de 3 mois d'ancienneté est maintenue en droit commun.

Cette condition ne s'appliquant pas aux salariés intérimaires, ils bénéficient du paiement des jours fériés sans aucune condition ([art. L. 1251-18, al. 2 CT](#)).

- **Que se passe-t-il quand la mission s'arrête la veille du jour férié et reprend dans la même EU le lendemain du jour férié ?**

Le principe est que le jour férié est rémunéré quand il est inclus dans la mission. Toutefois, certaines EU arrêtent les contrats la veille du jour férié et reprennent le salarié intérimaire le lendemain du jour férié.

Lorsque la mission du salarié intérimaire s'arrête la veille du jour férié : le jour férié est dû, s'il reprend une mission dans la même EU le lendemain de ce jour férié, et qu'il s'agit, dans les faits, de la poursuite de la mission précédente.

Par extension, cette position est également applicable s'il y a un pont dans l'EU.

Cette règle est issue d'un [avis d'interprétation de la CPPNTT du 4 avril 1990](#). En effet, les partenaires sociaux de la branche considèrent que le fait d'arrêter le contrat la veille du jour férié et de reprendre le salarié intérimaire le lendemain du jour férié (sans respecter le délai de carence) pourrait être assimilé à une fraude à la loi qui impose de payer le jour férié au salarié intérimaire lorsqu'il est inclus dans la mission.

- **Que se passe-t-il lorsque l'EU refuse de payer les jours fériés ?**

Légalement, l'ETT doit payer les salariés intérimaires dans les situations rappelées ci-dessus. La facturation du client relève de la négociation commerciale et dépend de ce qui a été prévu au contrat de mise à disposition. Il convient donc de vérifier ce qui est indiqué dans vos conditions générales de prestations.

- **Quelles majorations sont applicables en cas de travail un jour férié ?**

Aucune majoration n'est prévue par le code du travail, hormis pour le 1<sup>er</sup> mai qui doit être payé double lorsqu'il est travaillé ([art. L. 3133-6 CT](#)). Il convient donc de vérifier si des dispositions conventionnelles plus favorables sont applicables dans l'EU.

- **Est-ce que les heures de jour férié chômé sont comptabilisées pour le calcul des heures supplémentaires ?**

Selon la jurisprudence, s'il n'y a pas d'accord ou d'usage qui le prévoit expressément, les heures de jour férié chômé n'ont pas à être prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Il convient donc de vérifier l'existence d'un accord ou d'un usage au sein de l'EU.

Ex : si le salarié intérimaire a travaillé 35h sur quatre jours, le fait de rémunérer le jour férié chômé ne déclenche pas le paiement d'heures supplémentaires, sauf dispositions plus favorables dans l'EU.

- **Les heures de travail perdues au titre d'un jour férié chômé peuvent-elles être récupérées ?**

Une telle récupération est interdite ([art. L.3133-2 CT](#)). Par conséquent, l'EU ne peut pas demander à un salarié intérimaire d'effectuer des heures supplémentaires pour compenser le jour férié chômé.

Ex : si le salarié intérimaire a travaillé 35h sur quatre jours, outre le jour férié chômé, il sera rémunéré pour le jour férié sur la base du nombre d'heures qu'il aurait dû effectuer ce jour-là. Il n'y a donc pas, dans ce cas, de récupération du jour férié chômé, car celui-ci a bien été payé au salarié intérimaire.

- **Peut-on prévoir une clause de suspension du contrat de mission pour le jour férié ?**

Il n'est pas possible de prévoir dans le contrat de mission que le jour férié, inclus dans une mission, ne sera pas payé.

En revanche, si le jour férié est englobé dans une période de suspension du contrat, non rémunérée, (congé sans solde par exemple), il ne sera pas payé au salarié intérimaire.

Ex : si vous précisez, dès l'établissement du contrat, que la semaine 19 sera non travaillée et non rémunérée, les 8 et 10 mai ne seront pas dus.

## Ponts

- **Que se passe-t-il lorsque l'EU accorde à ses salariés un pont rémunéré ?**

Les salariés intérimaires devront bénéficier du pont, par égalité de traitement avec les salariés permanents de l'EU.

- **Le pont doit-il être rémunéré au salarié intérimaire ?**

Le pont doit être rémunéré. En revanche, si une période de suspension non travaillée et non rémunérée a été initialement prévue dans le contrat de mission, il ne doit pas être rémunéré.

En conséquence, avant d'établir vos contrats de mission, il convient de vous rapprocher de l'EU pour savoir si elle a prévu d'accorder un pont à ses salariés, en particulier pour la semaine du 7 au 11 mai et pour le lundi 24 décembre.

- **Faut-il payer le jour férié en cas de suspension du contrat de mission pour le pont ?**

Même si une période de suspension est prévue au contrat pour le pont, le jour férié doit être payé au salarié intérimaire, car il est compris dans sa mission, sauf si le pont est englobé dans une période de suspension du contrat.

## Journée de solidarité

- **A quelle date est fixée la journée de solidarité ?**

La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire fixée à une date librement choisie par l'employeur. Il pourra s'agir du Lundi de Pentecôte, mais également de tout autre jour habituellement non travaillé dans l'entreprise. Il convient donc de vous faire préciser par l'EU, au moment de l'établissement du contrat de mission, la date de la journée de solidarité qu'elle aura retenue.

- **Si la journée de solidarité est fixée le Lundi de Pentecôte : est-ce un jour férié ou pas ?**

Même si le Lundi de Pentecôte est légalement un jour férié ([art. L. 3133-1 CT](#)), dès lors qu'il a été retenu par l'EU comme journée de solidarité, le salarié intérimaire sera rémunéré sur la base du nombre d'heures effectuées, et non comme un jour férié.

En revanche, si l'EU a retenu un autre jour pour l'accomplissement de la journée de solidarité, le Lundi de Pentecôte sera alors rémunéré au titre du jour férié.

- **Comment les salariés intérimaires sont-ils rémunérés pour la journée de solidarité ?**

La journée de solidarité est une journée de travail normale pour les salariés intérimaires, parce qu'ils sont exclus de la loi de mensualisation. Ils sont donc rémunérés sur la base du nombre d'heures effectuées durant cette journée. Les heures effectuées sont payées au taux horaire normal, même si la journée de solidarité est fixée un jour férié. Cette journée peut déclencher, le cas échéant, des heures supplémentaires si les salariés intérimaires ont travaillé plus de 35 heures au cours de la semaine.

- **Que se passe-t-il lorsque l'EU impose un JRTT pour la journée de solidarité ?**

Si les salariés de l'EU ne travaillent pas pendant cette journée et se voient imposer la prise d'un JRTT, les salariés intérimaires prendront également un JRTT.

S'ils n'ont pas de JRTT ou s'ils n'ont pas acquis suffisamment de droits pour prendre un JRTT, la journée de solidarité devra leur être payée, sauf si le contrat de mission prévoit que la journée de solidarité sera non travaillée et non rémunérée.

Il convient donc de demander à l'EU comment est traité le lundi de Pentecôte.

## Notes juridiques

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les notes juridiques « Jours fériés et ponts » et « Journée de solidarité » disponibles sur notre site [www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu).