



LE POINT SUR : LE TRAVAIL LE 1^{ER} MAI ET LE TRAVAIL DU DIMANCHE

1. LE 1^{ER} MAI, UN JOUR FÉRIÉ ET CHÔMÉ

Principe : le 1^{er} mai est un jour férié obligatoirement chômé en droit français.



Interdiction de faire travailler les salariés, sauf dérogation légale.



Maintien de la rémunération pour le chômage du 1^{er} mai

Exception : le travail est autorisé dans les établissements dont l'activité ne peut être interrompue :



- établissements de soin et de santé
- hôtels
- transports et services essentiels à la continuité de la vie nationale (police, pompiers, ...)



Doublement du salaire des salariés qui travaillent le 1^{er} mai

Pour le 1^{er} mai 2026 : malheureusement pas de modification législative (cf. [communiqué de presse](#) de la CPME)



Le Gouvernement appelle au « pragmatisme et à la modération » pour les artisans fleuristes et les boulangers-pâtisseries artisanaux.



Juridiquement insécurisant car l'inspection du travail est indépendante : les PV dressés ne devraient pas être poursuivis.

Préconisation CPME : appel à la prudence = conserver une trace écrite de l'information du salarié et de son volontariat.

Pour le 1^{er} mai 2027 : un projet de loi est annoncé pour les seuls artisans fleuristes et artisans boulangers-pâtisseries



Loi : autorisation explicite d'ouverture le 1^{er} mai.

Accord de branche à conclure pour en préciser les conditions



Double condition impérative :

- volontariat
- rémunération doublée

Position CPME pour le débat parlementaire : recommandation d'ouvrir des négociations dans les secteurs non concernés pour appuyer leur demande d'être éligibles au travail le 1^{er} mai



2. LE TRAVAIL DU DIMANCHE



Attention, une autorisation de travail le dimanche ne vaut pas autorisation de travail pour le 1^{er} mai.

Principe : le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche = repos dominical



Interdiction de faire travailler les salariés, même s'ils sont d'accord, **sauf dérogation**

Exception : la nature de l'activité ou l'implantation géographique de l'entreprise peuvent permettre de déroger au principe du repos dominical



- activité nécessitant une continuité (hôpitaux, hôtels, restaurants, bricolage, cinémas, etc.)
- commerces de détail alimentaire : jusqu'à 13h
- dérogations sur fondement géographique
- autorisation préfectorale
- « dimanches du maire » : maximum 12 dimanches par an dans les commerces de détail

Conditions :



- **volontariat du salarié :** le refus ne constitue pas une faute sanctionnable, ni un motif de licenciement
- **élément essentiel du contrat de travail :** la mise en place ou la suppression du travail le dimanche constitue une modification du contrat de travail
- **rémunération :** sauf spécificité (dimanches du maire, dérogations sur fondement géographique), pas de majoration obligatoire des heures effectuées le dimanche

Préconisation CPME : vérifier les dispositions conventionnelles applicables, qui prévoient fréquemment des contreparties au travail dominical.

*

*

*