



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**TEXTE SOUMIS A LA DELIBERATION
DU CONSEIL DES MINISTRES**

ÉTUDE D'IMPACT

PROJET DE LOI

de sécurisation du travail le 1er mai des salariés volontaires des boulangers-pâtisseries
artisanaux et des artisans fleuristes grâce au dialogue social de branche.

NOR : TRSX2610283L/Bleue-1

27 avril 2026

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	3
TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS	5
TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION	5
TABLEAU D'INDICATEURS D'IMPACTS	6
ARTICLE UNIQUE - CREATION D'UNE DEROGATION AU CHOMAGE DU 1 ^{ER} MAI POUR LES BOULANGERS-PATISSIERS ARTISANAUX ET LES ARTISANS FLEURISTES SOUS RESERVE DE LA CONCLUSION D'UN ACCORD DE BRANCHE	7

INTRODUCTION GENERALE

La France a consacré la spécificité de la journée du 1er mai qui est aujourd'hui le seul jour férié et obligatoirement chômé. Ce statut à part est le fruit d'une longue et riche histoire sur cette journée représentant une conquête sociale pour les travailleurs.

En application des dispositions en vigueur (articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail), le 1er mai est en France le seul jour férié obligatoirement chômé et payé pour tous les salariés. Ce n'est que par exception qu'il est possible d'employer un salarié au cours de la journée du 1er mai. Cette exception concerne les établissements et les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Ces règles sont d'ordre public et ne portent que sur les salariés. Les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Ainsi qu'il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, lorsqu'il souhaite employer des salariés le jour du 1er mai, il appartient toujours à l'employeur concerné d'établir que, dans sa situation particulière, la nature de l'activité que ses salariés exercent ne permet pas d'interrompre leur travail le jour du 1er mai. La Cour de cassation a également précisé qu'il n'existait pas de dérogation de principe au chômage du 1er mai en faveur des établissements bénéficiant d'une dérogation de droit au repos dominical en application de l'article R. 3132-5 du code du travail, mettant ainsi un terme à une tolérance ministérielle antérieure qui autorisait le travail du 1er mai pour les établissements autorisés de plein droit à travailler le dimanche.

Il est donc aujourd'hui nécessaire d'analyser au cas par cas chaque situation de fait afin de déterminer si, en raison de la nature de l'activité, l'interruption du fonctionnement de l'entreprise le 1er mai est ou non possible et si aucune disposition conventionnelle n'impose le repos ce jour-là.

Cet état du droit est source d'incertitudes et de difficultés pour certains secteurs, en particulier pour la boulangerie-pâtisserie artisanale et les artisans fleuristes, à l'origine d'une initiative législative d'origine parlementaire. Toutefois, à l'issue de concertations avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel, le Gouvernement entend recentrer la dérogation de droit envisagée sur les secteurs des boulangers-pâtisseries artisanaux et des artisans fleuristes.

En effet, ces deux secteurs font face à des difficultés pour attester l'impossibilité d'interrompre leur activité alors qu'ils répondent à des besoins essentiels du public assurant la continuité de la vie sociale, comme la boulangerie-pâtisserie artisanale, ou s'inscrivent dans la tradition du 1er mai comme la vente de fleurs naturelles, en particulier du muguet.

Une clarification du droit applicable pour sécuriser ces établissements, sur deux secteurs très circonscrits, apparaît donc nécessaire tout en fixant des garanties et en accordant une place centrale au dialogue social de branche pour définir des conditions indispensables permettant de s'assurer que le droit des salariés est préservé.

Tout d'abord, dans ces secteurs, seuls les salariés volontaires, qui auront donné leur accord par écrit à leur employeur, pourront être occupés le 1er mai. Cette dérogation circonscrite aux boulangers-pâtisseries artisanaux et aux artisans fleuristes ne pourra être applicable que si des accords de branche sont conclus pour prévoir dans ces deux secteurs précis la possibilité de travailler le 1er mai en précisant les modalités de recueil de l'accord écrit du salarié volontaire

et les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié. Ces salariés percevront, en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité égale au montant de ce salaire.

Ainsi, le dialogue social des partenaires sociaux au niveau des branches est favorisé pour garantir que la possibilité d'occuper des salariés le 1er mai dans ces deux secteurs est encadrée.

Ce projet de loi comportant un article unique s'inscrit donc dans une volonté de clarification des conditions dans lesquelles certains établissements peuvent, à titre dérogatoire, employer des salariés le 1er mai, sans remettre en cause le principe du chômage de ce jour particulier et en préservant un équilibre visant à garantir le caractère très circonscrit de cet aménagement du cadre juridique sur le 1er mai, en s'appuyant sur le dialogue social de branche.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
Unique	Création d'une dérogation au chômage du 1 ^{er} mai pour les boulangers-pâtisseries artisanaux et les artisans fleuristes sous réserve de la conclusion d'un accord de branche en précisant les conditions, notamment en termes de recueil du volontariat des salariés	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	Sans objet.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION

Article	Objet de l'article	Textes d'application	Administration compétente
Unique	Création d'une dérogation au chômage du 1 ^{er} mai pour les boulangers-pâtisseries artisanaux et les artisans fleuristes sous réserve de la conclusion d'un accord de branche en précisant les conditions, notamment en termes de recueil du volontariat des salariés	Sans objet.	Sans objet.

TABLEAU D'INDICATEURS D'IMPACTS

Indicateur	Description et modalités de l'indicateur	Objectif visé (en valeur et/ou en tendance)	Horizon temporel de l'évaluation (période ou année)	Identification et objectif des dispositions concernées
Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.

Article unique - Création d'une dérogation au chômage du 1^{er} mai pour les boulangers-pâtisseries artisanaux et les artisans fleuristes sous réserve de la conclusion d'un accord de branche

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques pour les jours fériés. Tout d'abord, l'article L. 3133-1 du code du travail énumère les 11 jours de fêtes légales qui sont des jours fériés. L'article L. 3133-3 du code du travail rappelle que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés. Les articles L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 du code du travail prévoient que les jours fériés chômés sont définis par accord collectif et, à défaut, par l'employeur. En cas de chômage, les heures perdues du fait de ce chômage ne donnent pas lieu à récupération, en application de l'article L. 3133-2 du code du travail. En cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, la loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Au-delà de ces dispositions, la France a consacré la spécificité de la journée du 1^{er} mai qui est aujourd'hui le seul jour férié et obligatoirement chômé. Les lois du 30 avril 1947 et du 29 avril 1948 ont pérennisé le caractère chômé du 1^{er} mai et l'officialisation de la dénomination « fête du Travail » pour le 1^{er} mai. Le cadre juridique n'a pas évolué depuis.

[L'article L. 3133-4 du code du travail](#)¹ consacre le statut du 1^{er} mai en France comme le seul jour férié obligatoirement chômé et payé pour tous les salariés. [L'article L. 3133-5](#) du même code précise en effet que le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire et que les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement ([article D. 3133-1 du code du travail](#)).

Ce n'est que par exception qu'il est possible d'employer un salarié au cours de la journée du 1^{er} mai. Cette exception concerne les établissements et les services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail ([article L. 3133-6](#)).

Ces règles sont d'ordre public et ne portent que sur les salariés.

1

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189645/#LEGISCTA000033020887

[L'article L. 3133-6](#) précise également que les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les manquements aux articles [L. 3133-4](#) à [L. 3133-6](#) et [D. 3133-1](#) du code du travail sont punis de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés ([article R. 3135-3](#)). Au-delà du cadre légal, plusieurs décisions de jurisprudence ont éclairé les règles s'imposant pour la possibilité d'occuper des salariés le 1^{er} mai. Ainsi, il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, lorsqu'il souhaite employer des salariés le jour du 1^{er} mai, il appartient toujours à l'employeur concerné d'établir que, dans sa situation particulière, la nature de l'activité que ses salariés exercent ne permet pas d'interrompre leur travail le jour du 1^{er} mai ([Cass. crim., 8 février 2000 n° 99-82118](#)). La Cour de cassation a également précisé qu'il n'existait pas de dérogation de principe au chômage du 1^{er} mai en faveur des établissements bénéficiant d'une dérogation de droit au repos dominical en application de [l'article R. 3132-5 du code du travail](#) ([Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-83436](#)), mettant ainsi un terme à une tolérance ministérielle antérieure qui autorisait le travail du 1^{er} mai pour les établissements autorisés de plein droit à travailler le dimanche.

La situation juridique actuelle conduit donc à une analyse au cas par cas de chaque situation de fait afin de déterminer si, en raison de la nature de l'activité, l'interruption du fonctionnement de l'entreprise le 1^{er} mai est ou non possible et si aucune disposition conventionnelle n'impose le repos ce jour-là.

Cet état du droit est source d'incertitudes et de difficultés pour certains secteurs, en particulier pour la boulangerie-pâtisserie artisanale et les artisans fleuristes. En effet, ces deux secteurs font face à des difficultés pour attester l'impossibilité d'interrompre leur activité alors qu'ils répondent à des besoins essentiels du public assurant la continuité de la vie sociale ou s'inscrivant dans la tradition du 1^{er} mai (vente de fleurs naturelles, et en particulier de muguet). Une clarification du droit applicable pour sécuriser ces établissements, sur deux secteurs très circonscrits, apparaît donc nécessaire tout en fixant des garanties et en accordant une place centrale au dialogue social dans ces secteurs pour définir des conditions indispensables permettant de s'assurer que le droit des salariés est préservé.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, « la loi doit être la même pour tous », consacrant le principe d'égalité. Les personnes dans la même situation doivent être traitées de manière identique. Ainsi, le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que des personnes qui se trouvent dans des situations différentes soient traitées différemment (par exemples : décision n° 84-184 DC du 29 décembre 1984 ; décision n° 2000-442 DC du 28 décembre 2000, décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015).

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « particulièrement nécessaires à

notre temps », parmi lesquels se trouvent le « droit d'obtenir un emploi », la liberté syndicale, le droit de grève.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

Dans sa décision n° 2015-519 QPC du 3 février 2016, le Conseil constitutionnel a ainsi rappelé que le huitième alinéa « consacre un droit aux travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la participation et à la détermination collectives de leurs conditions de travail ».

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec les dispositions des conventions internationales et européennes ratifiées par la France.

Elle s'inscrit en conformité avec la Charte sociale européenne et notamment les droits à une rémunération équitable ([article 4](#)) et de négociation collective ([article 6](#)) qu'elle consacre, en prévoyant un doublement de la rémunération pour les salariés volontaires occupés le 1^{er} mai ainsi qu'en conditionnant la mise en place du travail du 1^{er} mai dans les deux secteurs concernés à la conclusion un accord de branche.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

La Journée internationale des travailleurs est célébrée dans la plupart des pays du monde et, dans de nombreux États, elle est reconnue comme jour férié et chômé, donnant lieu à d'importantes manifestations et rassemblements du mouvement ouvrier.

Dans l'Union européenne, sur les 27 États membres, 24 pays considèrent le 1^{er} mai comme un jour férié. Il est même obligatoirement chômé – c'est-à-dire non travaillé – en France, en Espagne et en Pologne, sauf pour les activités ne pouvant être interrompues pour des raisons organisationnelles ou de service public.

À noter qu'en Irlande, on célèbre le « May Day », le premier lundi de mai.

En revanche, au Danemark ou aux Pays-Bas, le 1^{er} mai n'est pas férié, bien que des manifestations symboliques puissent avoir lieu.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

En application des dispositions en vigueur (articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail) et de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, il est aujourd'hui nécessaire d'analyser

au cas par cas chaque situation de fait afin de déterminer si, en raison de la nature de l'activité, l'interruption du fonctionnement de l'entreprise le 1er mai est ou non possible.

Cet état du droit est source d'incertitudes et de difficultés pour certains secteurs, en particulier pour les établissements de boulangerie-pâtisserie artisanale et les artisans fleuristes. En effet, ces deux secteurs font face à des difficultés pour attester l'impossibilité d'interrompre leur activité alors qu'ils répondent à des besoins essentiels du public assurant la continuité de la vie sociale ou s'inscrivant dans la tradition du 1^{er} mai.

Afin de sécuriser la situation juridique de ces deux secteurs et étant donné que l'article L. 3133-6 ne comporte aucun renvoi réglementaire pour préciser les critères ou les secteurs pouvant bénéficier d'une dérogation le 1er mai, une modification de la loi de manière ciblée sur des deux secteurs s'impose.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

La mesure a pour objet de clarifier des conditions dans lesquelles les boulangers-pâtisseries artisanaux et les artisans fleuristes peuvent, à titre dérogatoire, employer des salariés le 1^{er} mai, sans remettre en cause le principe du chômage de ce jour particulier et en préservant un équilibre visant à garantir le caractère très circonscrit de cet aménagement du cadre juridique du 1^{er} mai, en s'appuyant sur le dialogue social de branche.

Le champ de la mesure restreint aux artisans boulangers-pâtisseries et fleuristes remplissant les conditions des articles L. 111-1 et L. 112-1 du code de l'artisanat s'inscrit dans une politique publique cohérente de valorisation du savoir-faire artisanal et de préservation du tissu économique des petites entreprises.

Enfin, cette délimitation fondée sur un critère objectif permet aussi de circonscrire de manière stricte et proportionnée la dérogation au chômage du 1^{er} mai, conformément aux concertations menées avec les organisations syndicales et patronales au niveau national interprofessionnel.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Option 1 : Elargir la dérogation au chômage du 1^{er} mai à l'ensemble des établissements pouvant bénéficier de la dérogation de droit au repos dominical prévue à l'article L. 3132-12 du code du travail.

Cette solution aurait cependant pour effet d'élargir de manière trop importante le champ d'application de la dérogation, et ainsi retirer le caractère spécifique du 1^{er} mai en tant que seul jour férié obligatoirement chômé.

Option 2 : Elargir la dérogation aux boulangers-pâtisseries artisanaux et aux fleuristes, sous réserve de la conclusion d'un accord de branche et du volontariat des salariés. Cette option a été retenue.

3.2. OPTION RETENUE

Seuls les salariés volontaires des boulangers-pâtisseries artisanaux et des artisans fleuristes, qui auront donné leur accord par écrit à leur employeur, pourront être occupés le 1^{er} mai. Ces salariés percevront une indemnité conduisant, au minimum, à un doublement de leur salaire pour cette journée.

Il est prévu de limiter la nouvelle dérogation aux seuls boulangeries-pâtisseries et fleuristes qui remplissent les conditions des [articles L 111-1 et L 112-1 du code de l'artisanat](#) donc aux seuls artisans.

Par ailleurs, cette dérogation ne pourra être applicable que si des accords de branche sont conclus précisant pour ces deux secteurs les conditions d'occupation des salariés le 1^{er} mai, plus spécifiquement les modalités de recueil de l'accord écrit du salarié volontaire et les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié.

En outre, il convient de préciser que ces dispositions ne s'opposant pas au principe de faveur toujours applicables en droit du travail, c'est-à-dire que les accords de branche ou d'entreprises dans le champ des établissements concernés peuvent également prévoir des dispositions plus favorables.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Cette loi entraîne une modification de [l'article L. 3133-6 du code du travail](#) avec la création d'un nouvel alinéa.

Elle n'a pas d'impact sur d'autres sources juridiques.

En autorisant les boulangers-pâtisseries artisanaux et les artisans fleuristes à faire travailler des salariés volontaires le 1^{er} mai, la disposition ne contrevient pas au principe d'égalité, lesdites professions étant placées dans une situation différente eu égard aux besoins du public auxquelles elles répondent.

Enfin, cette loi respecte la liberté d'entreprendre et le principe de participation des travailleurs, en prévoyant le volontariat des salariés concernés et en conditionnant le travail le 1^{er} mai dans ces deux secteurs à la conclusion d'un accord de branche.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Cette loi ne prévoit pas et ne permet pas de déroger aux règles européennes en matière de durée du travail. La mesure ne remet en cause ni le droit des salariés aux repos quotidien et hebdomadaire, ni l'obligation pour les employeurs de respecter les durées maximales quotidienne et hebdomadaire.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Cette mesure permet à des salariés volontaires des secteurs des boulangers-pâtisseries artisanaux et des artisans fleuristes de travailler le 1^{er} mai, conformément à leurs pratiques traditionnelles.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Cette mesure permet aux entreprises de boulangerie-pâtisserie artisanale et aux artisans fleuristes de faire travailler leurs salariés le 1^{er} mai sans insécurité juridique.

- Les boulangeries-pâtisseries artisanales :

En 2023, la branche de la convention collective des boulangeries-pâtisseries artisanales (IDCC 0843) recensait 180 100 emplois salariés répartis comme suit :

- 49% des boulangeries ont moins de 10 salariés ;
- 32% entre 10 et 19 salariés ;
- 19% plus de 20 salariés, l'écrasante majorité de ces structures dites « importantes » se concentrant en réalité dans une tranche relativement étroite, comprise entre 20 et 30 salariés. Si certaines entreprises peuvent exceptionnellement atteindre une cinquantaine de salariés, celles dépassant ce seuil sont peu nombreuses (une dizaine ou une quinzaine d'unités, sans qu'aucune ne franchisse le seuil des 100 salariés).

Ainsi, 81% des boulangeries-pâtisseries artisanales emploient moins de 20 salariés.

Le champ d'application de la convention collective (IDCC 843) des boulangeries-pâtisseries artisanales concerne « *les entreprises de métropole et de l'île de La Réunion dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre, essentiellement au consommateur final, du pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie.*

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond au moins à 2 des critères suivants :

- fabrication de pain inférieure à 5 400 quintaux annuels ;
- effectif inférieur à 50 salariés ;

- vente directe au consommateur final constitue l'essentiel de l'activité commerciale de l'entreprise.

Ces entreprises ressortent notamment du code NAF 158C. Il s'agit notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie, de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie. »

Les commerces généralistes, ayant une activité de boulangerie-pâtisserie, ne rentrent donc pas dans le champ d'application de cette convention collective.

- Les artisans fleuristes :

Le marché français des fleurs et plantes d'intérieur représente un montant total de plus de 1,5 Md€ en 2023. 41% de cette valeur est captée par les 7 692 fleuristes que compte la France (2023), dont 64 % occupent des salariés et 93% en ont moins de 5. Au total, ces entreprises représentent 22 938 emplois, dont 14 638 salariés.

Selon les données Kantar² :

- 1,3 M de foyers français ont acheté du muguet à cette occasion ;
- 41% de la vente du muguet a lieu le 1^{er} mai (contre 55% fin avril et 4% après le 1^{er} mai) ;
- En dehors du 1^{er} mai, les fleuristes représentent plus de 41% des ventes en valeur et la grande distribution 17%.

Le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 concerne 3 secteurs (fleuriste, vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie et services aux animaux de compagnie), sachant que seul le secteur des artisans fleuristes est concerné par le présent projet. Ce secteur est défini dans la convention collective comme « les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76Z.P commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 commerce de détails de fleurs, plantes et graines. »

Les commerces généralistes, vendant entre autres des fleurs, ne rentrent donc pas également dans le champ d'application de cette convention collective.

Il convient également de rappeler que la mesure est circonscrite aux personnes ayant la qualité d'artisan dans les secteurs boulangerie-pâtisserie et fleuristes et respectant donc les conditions énoncées aux [articles L. 111-1 et L. 112-1 du code de l'artisanat](#).

² [Données KANTAR pour FranceAgriMer et VALHOR :](#)

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

La mesure concerne notamment les boulangers (profession réglementée). Elle ne modifie pas cependant les conditions d'exercice de la profession. Elle permet simplement de sécuriser l'emploi de salariés le 1^{er} mai par les dirigeants des boulangeries-pâtisseries artisanales.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Les salariés volontaires de ces deux secteurs qui travailleront le 1^{er} mai, s'ils le souhaitent, bénéficieront à minima d'un doublement de la rémunération cette journée-là. Un accord de branche devra nécessairement intervenir pour rendre possible cette dérogation et préciser les modalités de recueil de l'accord écrit du salarié et les modalités de prise en compte d'un changement d'avis.

Chaque employeur devra demander un accord écrit à ses salariés pour que les salariés puissent travailler le 1^{er} mai.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.3. Autres impacts sur la société et les particuliers

Les citoyens pourront faire des achats pour répondre à un besoin essentiel de la vie quotidienne ou répondre à un usage traditionnel dans ces commerces le 1^{er} mai.

4.1. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.1.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.1.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.1.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.1.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.1.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.1.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.1.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle a été consultée et a rendu un avis le 17 avril 2026.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Départements d'Outre-mer	
Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion	Application de plein droit.
Mayotte	Application de plein droit.
Collectivités d'Outre-mer	
Saint Martin et Saint Barthélemy	Application de plein droit.
Saint Pierre et Miquelon	Application de plein droit.
Autres (Polynésie française, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, TAAF)	Dispositions non applicables.

5.2.3. Textes d'application

A noter que si les dispositions envisagées ne nécessitent aucun texte d'application, l'entrée en vigueur de la dérogation de droit est conditionnée à la conclusion d'un accord de branche, prévoyant notamment les modalités de recueil du volontariat, dans chacun des deux secteurs concernés.