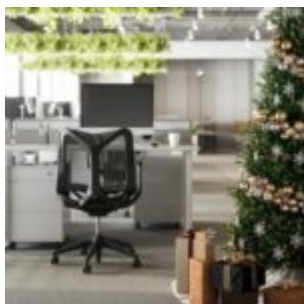


Cap sur les jours fériés de fin d'année



© 2025 Les Echos Publishing

Chaque fin année, vous devez prendre en compte deux jours fériés, le jour de Noël et le jour de l'An, dans la gestion de votre entreprise et du temps de travail de vos salariés. Rappel des règles applicables à ces deux jours fériés qui, cette année, tombent un jeudi.

À savoir : le 26 décembre, qui cette année tombe un vendredi, est également un jour férié dans les entreprises d'Alsace-Moselle.

Jours travaillés ou jours chômés ?

Les 25 décembre et 1^{er} janvier sont des jours fériés dit « ordinaires ». Dès lors, c'est un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective qui détermine si vos salariés doivent travailler ou être en repos ces jours-là. Et en l'absence d'accord collectif en la matière, c'est à vous de trancher la question.

Attention : en principe, les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas travailler pendant les jours fériés. Et si votre entreprise est située en Alsace-Moselle, ce sont l'ensemble de vos salariés qui doivent être en repos à l'occasion des jours fériés de fin d'année.

Quid de la rémunération des salariés ?

Les salariés qui bénéficient de jours de repos à l'occasion de Noël et du jour de l'An doivent voir leur rémunération maintenue dès lors qu'ils cumulent au moins 3 mois d'ancienneté dans votre entreprise ou bien qu'ils sont mensualisés.

Précision : pour les salariés mensualisés ayant moins de 3 mois d'ancienneté, le maintien de salaire ne comprend pas la rémunération des heures supplémentaires qui auraient normalement dû être effectuées durant ces jours fériés chômés.

À l'inverse, si vos salariés viennent travailler pendant les jours fériés, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Faire le pont est-il obligatoire ?

Aucune disposition légale ne vous impose d'accorder un ou plusieurs « jours de pont » à vos salariés (les vendredis 26 décembre et 2 janvier), lorsque les jours fériés tombent un jeudi (les jeudis 25 décembre et 1^{er} janvier). C'est donc à vous qu'il appartient de prendre la décision.

Exception : votre convention collective ou un usage peut vous contraindre à adopter cette pratique.

Dans la mesure où les journées de pont viennent modifier l'horaire collectif de travail de vos salariés, vous devez, au préalable, consulter votre comité social et économique (CSE). Et l'horaire collectif de travail ainsi modifié doit non seulement être communiqué à l'inspecteur du travail, mais aussi affiché dans l'entreprise.

À savoir : vous pouvez demander à vos salariés de récupérer les heures de travail perdues pendant les journées de pont. Et ce, dans les 12 mois qui les suivent ou les précèdent. L'inspecteur du travail doit en être informé et les heures récupérées ne doivent pas augmenter la durée de travail des salariés de plus d'une heure par jour et de plus de 8 heures par semaine.

Et si vos salariés sont en congé ?

Lorsque des jours fériés sont chômés dans l'entreprise, les salariés en vacances à cette période ne doivent pas se voir décompter de jours de congés payés. Les journées de congés « économisées » du fait des jours fériés chômés pouvant venir prolonger leur période de vacances ou être prise à une autre période. En revanche, si les jours fériés sont habituellement travaillés dans l'entreprise, ils doivent être décomptés des jours de congés payés du salarié.