

Jour férié de l'Assomption : comment le gérer dans votre entreprise ?



© 2025 Les Echos Publishing

Comme chaque année, vous allez devoir gérer le jour férié du 15 août qui, cette, année, tombe un vendredi. Zoom sur les règles à respecter en la matière.

Travail ou repos ?

Le jour férié de l'Assomption est un jour férié dit « ordinaire ». 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 ce jour-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 du 15 août.

Comment vos salariés seront-ils

rémunérés ?

Les salariés qui bénéficient d'un jour de repos durant l'Assomption 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 ce jour férié chômé.

À l'inverse, si vos salariés viennent travailler le 15 août, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Et si vos salariés sont en congés ?

Si le 15 août est chômé dans votre entreprise, vos salariés en vacances ce jour-là ne doivent pas se voir décompter un jour de congés payés. Ainsi, la journée de congé « économisée » du fait du jour férié chômé peut venir prolonger leur période de vacances ou être prise à une autre période.