

Jours fériés : c'est le moment de vous organiser !



© 2025 Les Echos Publishing

Avec le printemps, débute une longue série de jours fériés que vous allez devoir gérer au sein de votre entreprise : le lundi de Pâques (le 21 avril), les jeudis 1^{er} et 8 mai, le jeudi de l'Ascension (le 29 mai) et le lundi de Pentecôte (le 9 juin). Le point sur les principales règles que vous devez respecter.

À noter : le Vendredi Saint (vendredi précédant le dimanche de Pâques) est un jour férié en Alsace-Moselle dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte. Il en est de même outre-mer pour les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage (notamment le 22 mai en Martinique et le 27 mai en Guadeloupe et à Saint-Martin).

Vos salariés peuvent-ils travailler ?

Parce qu'il est associé à la Fête du Travail, le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé dans les entreprises. Sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail (transports, hôtels, hôpitaux...).

S'agissant des autres jours fériés, il s'agit de jours fériés dits « ordinaires » durant lesquels vos salariés peuvent être amenés à travailler. Il appartient à un accord d'entreprise

ou, à défaut, à votre convention collective, de fixer les jours fériés travaillés. Et en l'absence de texte sur le sujet, c'est à vous qu'il revient de décider !

Exception : 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 durant les jours fériés.

Comment vos salariés sont-ils rémunérés ?

Les salariés qui sont en repos durant les jours fériés 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 un jour férié, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Exception : les salariés qui travaillent le 1^{er} mai doivent percevoir le double de leur salaire pour cette journée. Votre convention collective pouvant également leur accorder un jour de repos compensateur.

Par ailleurs, sachez que la loi ne prévoit aucun report ou contrepartie en faveur des salariés lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire (par exemple, le lundi, dans les commerces). En revanche, votre convention collective peut permettre à vos salariés de récupérer ce jour

ou de bénéficier d'un complément de salaire.

Vos salariés doivent-ils « faire le pont » ?

Aucune disposition légale ne vous impose d'accorder « un jour de pont » à vos salariés lorsqu'un jour férié tombe un mardi ou un jeudi (par exemple, de leur accorder des jours de repos les vendredi 2 mai, 9 mai et 30 mai 2025).

Attention : votre convention collective ou un usage peut vous contraindre d'accorder ces jours de pont à vos salariés.

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

À noter : vous pouvez demander à vos salariés de récupérer les heures de travail perdues pendant une journée de pont. Et ce, dans les 12 mois qui la suivent ou qui la précèdent. Veillez toutefois à ce que l'inspecteur du travail en soit informé et que cette mesure n'augmente pas la durée de travail de vos salariés de plus d'une heure par jour et de plus de 8 heures par semaine.