

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



© 2025 Les Echos Publishing

Le mois de novembre compte deux jours fériés : le jour de la Toussaint (1^{er} novembre) et celui de la commémoration de la signature de l'Armistice mettant fin à la Première Guerre mondiale (11 novembre). Rappel des règles applicables à la gestion des jours fériés dans les entreprises.

Vos salariés doivent-ils travailler ?

Les 1^{er} et 11 novembre 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 1^{er} et 11 novembre.

Et, 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 samedi). En revanche, votre convention collective peut permettre à vos salariés de récupérer ce jour ou de bénéficier d'un complément de salaire.

Quelle rémunération ?

Les salariés qui bénéficient de jours de repos les 1^{er} et 11 novembre 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.

Accorder un jour de pont

Aucune disposition légale ne vous impose d'accorder « un jour de pont » à vos salariés (le lundi 10 novembre 2025), lorsqu'un jour férié tombe un mardi (le 11 novembre 2025) ou un jeudi. 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 cette journée de pont vient 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 une journée de pont. Et ce, dans les 12 mois qui la suivent ou la 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.

© 2025 Les Echos Publishing