

Jours fériés du printemps : ne tardez pas à vous organiser !



© 2026 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 6 avril), les vendredis 1^{er} et 8 mai, le jeudi de l'Ascension (le 14 mai) et le lundi de Pentecôte (le 25 mai). Quelles sont les règles que vous devez respecter ?

À noter : le Vendredi Saint (vendredi précédant le dimanche de Pâques, soit cette année le 3 avril) 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, le 27 mai en Guadeloupe...).

Jours de travail vs jours de repos

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, gardiennage...).

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.

Côté rémunération

Les salariés qui sont en repos durant les jours fériés ordinaires 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 ordinaire, 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. Les salariés qui ne travaillent pas le 1^{er} mai ont droit à un maintien de salaire quels que soient leur ancienneté dans l'entreprise et leur mode de rémunération (mensualisés ou non).

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 de Pâques et de Pentecôte, dans les commerces et les banques). En revanche, votre convention collective peut permettre à vos salariés de récupérer ce jour ou de bénéficier d'un complément de salaire.

Une journée de « pont » ?

Vous pouvez accorder un jour de repos à vos salariés le vendredi 15 mai afin qu'ils « fassent le pont ». Sachant que votre convention collective ou un usage peut vous l'imposer.

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 (CSE). Et l'horaire collectif de travail ainsi modifié doit non seulement être communiqué à l'inspecteur du travail, mais aussi affiché dans votre entreprise.

Vous pouvez demander à vos salariés de récupérer les heures de travail perdues pendant une journée de pont dans les conditions prévues par votre accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective.

En l'absence de texte sur le sujet, cette récupération doit avoir lieu dans les 12 mois qui suivent ou qui précèdent la journée de pont. 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.