

Pour gérer le jour férié de l'Assomption dans votre entreprise



© 2026 Les Echos Publishing

Comme chaque année, vous allez devoir gérer le jour férié du 15 août qui, cette, année, tombe un samedi. Le point sur vos obligations en la matière.

Travail ou repos ?

Si le samedi est un jour travaillé dans votre entreprise, sachez que le 15 août 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 sont-ils

rémunérés ?

Les salariés qui bénéficient d'un jour de repos à l'occasion de l'Assomption (alors qu'ils travaillent habituellement le samedi) 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.

À noter : la loi ne prévoit aucun report ou contrepartie en faveur des salariés lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire comme le samedi 15 août 2026. En revanche, votre convention collective peut permettre à vos salariés de récupérer ce jour ou de bénéficier d'un complément de salaire.

Et si vos salariés sont en congés ?

Si le 15 août est chômé dans votre entreprise (alors que le samedi est un jour habituellement travaillé), 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.