maiage
Les hommes et les entreprises de la maintenance environnementale

COMMENT RÉMUNÉRER LES JOURS FÉRIÉS DE MAI 2025 ?

Plusieurs jours fériés tombent en semaine ce mois de mai 2025 (les jeudis 1er, 8 et 29 mai). Nous rappelons le traitement paye de ces journées, selon qu'elles sont chômées ou travaillées. Un tableau récapitulatif à la fin de cette actualité aide à faire le point.

Distinguer le 1er mai des autres jours fériés : quelques rappels

Pour mémoire, le **1er mai est obligatoirement chômé** (c. trav. **art. L. 3133-4**). Seuls les salariés employés dans des établissements, dont la nature du travail ne permet pas d'interrompre l'activité, peuvent être amenés à travailler ce jour-là (c. trav. **art. L. 3133-6**).

Ce jour férié « particulier » est à distinguer des **autres jours fériés ordinaires**, dont notamment les 8 et 29 mai 2025 (Victoire de 1945 et Ascension). Légalement, ces jours fériés **n'ont pas à être chômés** (c. trav. **art. L. 3133-1**).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut définir les jours fériés chômés (c. trav. **art. L. 3133-3-1**). À défaut d'accord, c'est à l'employeur de déterminer les jours fériés chômés (c. trav. **art. L. 3133-3-2**).

Cela signifie que l'employeur peut, sous réserve des accords collectifs et des usages applicables, demander aux salariés de venir travailler le 8 ou le 29 mai 2025. Si certains salariés refusent, l'employeur peut pratiquer une retenue correspondante sur leur salaire (cass. soc. 10 octobre 1995, n° **91-43982**, BC V n° 267).

Rappelons que les **jeunes de moins de 18 ans** se voient appliquer des règles particulières. Il est ainsi interdit de faire travailler ces salariés de moins de 18 ans les jours fériés légaux, sauf dans les usines à feu continu (c. trav. **art. L. 3164-6** et **L. 3164-7**). Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette interdiction dans certains secteurs (c. trav. **art. L. 3164-8**).

Enfin, il faut avoir en tête que des règles spécifiques s'appliquent pour les salariés des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (voir Dictionnaire Paye, « Alsace-Moselle »).

Traitement paye des jours fériés chômés

L'employeur ne peut **pas diminuer la rémunération en cas de chômage du 1er mai** (c. trav. **art. L. 3133-5**). Le salarié doit percevoir, sans conditions particulières, la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé (c. trav. **art. D. 3133-1**).

Pour les **autres jours fériés chômés** (dont les 8 et 29 mai 2025), l'employeur doit les rémunérer lorsque le salarié totalise au moins **3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement, sauf accord collectif ou usage plus favorable (c. trav. **art. L. 3133-3**). Ces dispositions s'appliquent aussi aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise (c. trav. **art. L. 3133-3**).

En pratique, l'employeur ne peut donc pas diminuer la rémunération des salariés totalisant l'ancienneté exigée en cas de chômage des jours fériés ordinaires.

Le salaire à maintenir s'entend du **salaire de base et de ses compléments habituels** (ex. : contrepartie financière pour travail de nuit) (cass. soc. 27 juin 2012, n° **10-21306**, BC V n° 201).

Traitement paye des jours fériés travaillés

Légalement, les jours fériés travaillés « ordinaires » tels que les 8 et 29 mai 2025 ne donnent lieu à **aucune majoration de rémunération**. L'employeur doit cependant vérifier si une majoration n'est pas prévue par une convention ou un usage (cass. soc. 5 avril 1974, n° **73-40089**, BC V n° 213).

À l'inverse, si le salarié travaille le **1er mai**, l'employeur doit lui verser, en plus de son salaire, une indemnité égale à 100 % de la rémunération de cette journée (c. trav. **art. L. 3133-6**). Cette journée est donc **« payée double »**. Cette règle est également valable en Alsace-Moselle (cass. avis 17 septembre 2012, n° 01200008).

Cette indemnité liée au 1er mai travaillé n'est soumise à aucune condition et comprend tous les éléments de rémunération, sous réserve de certaines exceptions (primes non directement liées au travail type ancienneté, remboursements de frais, etc.) (voir Dictionnaire Paye, « Jours fériés »). Il est impossible de remplacer cette indemnisation par un repos compensateur (cass. soc. 30 novembre 2004, n° **02-45785**, BC V n° 316).

Et en cas de RTT ou de repos hebdomadaire ?

Si des jours de réduction du temps de travail (**RTT**), fixés par exemple selon un calendrier préétabli, **coïncident avec des jours fériés chômés**, l'employeur doit faire **récupérer** ces jours chômés aux salariés (cass. soc. 13 décembre 2006, n° **05-42528**, BC V n° 384 ; cass. soc. 16 février 2012, n° **09-70617**, BC V n° 74).

En pratique, cela signifie que le salarié ne perd pas les jours de RTT acquis au motif qu'ils « tombent » sur des jours fériés chômés.

En revanche, sauf convention ou accord collectif ou usage plus favorable, le salarié ne peut légalement prétendre à **aucune indemnité ou récupération** lorsqu'un jour férié coïncide avec son **jour de repos hebdomadaire** (cass. soc. 2 juillet 2002, n° **00-41712**, BC V n° 230 : cass. soc. 10 mai 2023, n° **21-24036** FB). En mai 2025, ce cas de figure concernera uniquement certains salariés, puisque les jours fériés tombent en semaine.

Et en cas d'activité partielle ?

En cas d'activité partielle dans l'entreprise coïncidant avec des **jours fériés chômés**, les salariés ne peuvent pas être placés en position d'activité partielle durant ces jours fériés habituellement chômés (voir Dictionnaire Paye, « Activité partielle »).

En conséquence, les heures correspondantes ne peuvent **pas être indemnisées au titre de l'activité partielle** (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, note technique révisée 2015, fiche 5, § 5.4 ; questions/réponses sur l'activité partielle, dans leur version au 9 décembre 2024).

L'employeur doit ainsi assurer le **paiement des jours fériés chômés** dans les conditions habituelles (voir plus haut ; cass. soc. 6 novembre 2024, n° **22-21966** FSB ; voir notre actu du 12/11/2024 : « Activité partielle et jours fériés chômés : la Cour de cassation précise ce que l'employeur doit payer »).

En cas d'activité partielle **pendant un jour férié habituellement travaillé** dans l'établissement, les heures perdues sont **indemnisées au titre de l'activité partielle** compte tenu de l'horaire réduit. Les éventuelles heures travaillées restent à la charge de l'employeur (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe révisée 2015, fiche 5, § 5.4 ; questions/réponses sur l'activité partielle, dans leur version au 9 décembre 2024 ; cass. soc. 8 décembre 1988, n° **86-42833**, BC V n° 654).

Paiement des jours fériés chômés			
Jours concernés	**Condition du chômage**	**Conditions du maintien du salaire si le jour férié est chômé**	**Montant du salaire**
1er mai pour tous les salariés	Le chômage est obligatoire, sauf dans les établissements qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (1).	Sans condition d'ancienneté et de présence la veille ou le lendemain du jour férié.	Le chômage ne doit pas entraîner de réduction des traitements et salaires.

Jours fériés autres que le 1er mai	**Règle générale (2) :**		
	Selon convention, décision de l'employeur et usage.	Le salarié doit avoir 3 mois d'ancienneté sauf usage ou accord collectif ou décision de l'employeur plus favorable au salarié.	Le chômage n'entraîne pas de réduction de salaire.

(1) Exemples : hôpitaux, usines à feu continu. (2) Il existe des règles particulières en Alsace-Moselle.

Comment rémunérer les jours fériés de mai 2025 ? - MyActu par la Revue Fiduciaire