

14 juillet : un jour férié à gérer dans votre entreprise



© 2022 Les Echos Publishing

Cette année, le 14 juillet tombe un jeudi. L'occasion, peut-être, d'accorder un jour de pont à vos salariés. Voici un tour d'horizon des principales règles à connaître pour bien gérer ce jour férié dans votre entreprise.

Travail ou repos ?

Le 14 juillet est un jour férié dit « ordinaire ». Aussi, c'est un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective qui va déterminer si vos salariés doivent travailler ou bénéficier d'un jour de repos. Et en l'absence d'accord collectif sur le sujet, c'est à vous de trancher.

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 le 14 juillet.

Côté rémunération ?

Si vos salariés bénéficient d'un jour de repos le 14 juillet, ils doivent voir leur rémunération maintenue. Et ce, 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 dû normalement être effectuées le 14 juillet.

À l'inverse, si vos salariés viennent travailler le jour de la Fête Nationale, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Un jour de pont ?

Vous pouvez accorder un jour de repos à vos salariés le vendredi 15 juillet afin de leur permettre de « faire le pont ». Notez même que votre convention collective ou un usage peut vous y contraindre. Dans la mesure où ce pont vient modifier l'horaire collectif de travail de vos salariés, vous devez au préalable consulter vos représentants du personnel. 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. 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.

Et si vos salariés sont en congés ?

Si le 14 juillet est chômé dans votre entreprise, les salariés en vacances à cette période ne doivent pas se voir décompter un jour de congés payés. La journée de congé « économisée » du fait du jour férié chômé pouvant venir prolonger leur période de vacances ou être prise à une autre période.

