

Deux jours fériés à gérer dans votre entreprise au mois de novembre



© 2022 Les Echos Publishing

Le mois de novembre compte deux jours fériés : le jour de la Toussaint (le 1^{er} novembre) et celui de la signature de l'armistice de la Première Guerre mondiale (le 11 novembre). Des jours qui, cette année, tombent respectivement un mardi et un vendredi. Le point sur les règles à connaître en la matière.

Des jours de travail ou des jours de repos ?

Les 1^{er} et 11 novembre sont des jours fériés dits « ordinaires ». Aussi, c'est un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective qui va déterminer si vos salariés doivent travailler ou bénéficier de jours de repos. Et en l'absence d'accord collectif sur le sujet, c'est vous qui décidez.

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 les 1^{er} et 11 novembre.

Quelle incidence sur la 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 dû normalement être effectuées au cours du jour férié chômé.

À l'inverse, si vos salariés viennent travailler durant ces jours fériés, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Faire le pont ?

Vous pouvez accorder un jour de repos à vos salariés le lundi 31 octobre 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.

© 2022 Les Echos Publishing