

Fête de l'Assomption : vos salariés travailleront-ils le 15 août ?



© 2022 Les Echos Publishing

Dernier jour férié de l'été, le 15 août (la Fête de l'Assomption) tombe, cette année, un lundi. Et vous allez bientôt devoir déterminer, le cas échéant, en vous référant à vos accords collectifs, si vos salariés doivent venir travailler ce jour-là. Le point sur les règles applicables en la matière.

Travail ou repos : qui décide ?

Le 15 août 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 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 le jour du 15 août.

Quelle rémunération ?

Les salariés qui bénéficient d'un jour de repos le 15 août 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.

Sachez, en outre, que la loi ne prévoit aucun report ou contrepartie en faveur des salariés lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos (le lundi, par exemple). En revanche, votre convention collective peut permettre à vos salariés de récupérer ce jour ou de bénéficier d'un complément de salaire.

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.

Quid des salariés en congés ?

Si le 15 août 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.