

Fête nationale : un jour férié à gérer dans votre entreprise



© 2023 Les Echos Publishing

Comme chaque année, vous allez bientôt devoir gérer le jour férié de la Fête nationale dans votre entreprise. Tour d'horizon des règles à connaître en la matière.

Vos salariés peuvent-ils travailler ?

La Fête nationale 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 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 durant les jours fériés.

Quel impact sur leur rémunération ?

Les salariés qui bénéficient d'un jour de repos durant la Fête nationale 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 14 juillet, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Et si vos salariés sont en congés ?

Si le 14 juillet est chômé dans votre entreprise, vos salariés en vacances ce jour-là 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.