

# Jour férié du 14 juillet : c'est le moment de vous organiser !



Hormis le 1<sup>er</sup> mai qui fait l'objet de règles particulières, vous pouvez demander à vos salariés de venir travailler durant les jours fériés, donc pour le jour de la Fête nationale. À moins qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective s'y oppose.

**Exception** : en principe, les jours fériés ordinaires sont obligatoirement des jours chômés pour les jeunes de moins de 18 ans et pour l'ensemble des salariés des entreprises du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Côté rémunération, les salariés qui bénéficient d'un jour de repos pour le 14 juillet doivent voir leur rémunération maintenue dès lors qu'ils cumulent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou bien qu'ils sont mensualisés. Sachant que, 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 pendant ce jour férié chômé.

**Précision** : les heures de travail perdues en raison d'un jour férié chômé ne peuvent pas être récupérées.

À l'inverse, les salariés qui travaillent le jour de la Fête

nationale ne peuvent pas prétendre à une majoration de salaire, sauf si votre convention collective en dispose autrement.

Enfin, si vos salariés sont placés en activité partielle pendant ce jour férié, il convient, pour déterminer la rémunération qui leur est due, de distinguer deux situations :

- ce jour férié est habituellement chômé dans votre entreprise, vous devez maintenir leur rémunération habituelle (pour les salariés mensualisés ou comptant au moins 3 mois d'ancienneté) ;

- ce jour est habituellement travaillé dans votre entreprise, vous devez régler une indemnité d'activité partielle à vos salariés pour chaque heure non travaillée.

© 2021 Les Echos Publishing