

Pour bien gérer les jours fériés dans votre entreprise...



© 2022 Les Echos Publishing

Avec le printemps débute une longue série de jours fériés : le lundi de Pâques (le 18 avril), les 1^{er} et 8 mai qui, cette année, tombent un dimanche, le jeudi de l'Ascension (le 26 mai) et le lundi de Pentecôte (le 6 juin). Retour sur les principales règles à connaître pour bien gérer ces jours fériés dans votre entreprise.

À noter : en Alsace-Moselle, le Vendredi saint (15 avril) est un jour férié chômé dans les communes qui possèdent un temple protestant ou une église mixte.

Vos salariés peuvent-ils travailler ?

Associé à la Fête du Travail, le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé. Autrement dit, tous les salariés doivent se voir accorder un jour de repos. Exception faite, toutefois, des employés des établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail : transports, hôtels, etc.

Les autres jours fériés sont des jours dits « ordinaires ». Aussi, c'est un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective qui va déterminer si vos salariés doivent venir 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. S'agissant du 8 mai, rappelons que seuls les employeurs qui disposent d'une dérogation au repos dominical peuvent faire travailler leurs salariés ce jour-là.

Quelle rémunération ?

Les salariés qui bénéficient de jours de repos durant les jours fériés ordinaires 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. Étant précisé 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 les jours fériés chômés.

Précision : la loi ne prévoit aucun report ou contrepartie en faveur des salariés lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos (le dimanche ou 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 durant les jours fériés ordinaires, ils ne bénéficient d'aucune majoration de salaire, à moins que votre convention collective en dispose autrement.

Exception : les salariés qui travaillent le 1^{er} mai voient leur rémunération doublée. Un avantage auquel peut venir s'ajouter, lorsque votre convention collective le prévoit, un jour de repos compensateur. Les salariés qui, en principe, travaillent

le dimanche et qui, cette année, ne travailleront pas le 1^{er} mai ont droit à un maintien de salaire quel que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Faire le pont...

Vous pouvez accorder un jour de repos à vos salariés le vendredi 27 mai afin de leur permettre de « faire le pont ». Notez bien 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 les jours fériés précités sont chômés dans votre entreprise, les salariés en vacances à cette période ne doivent pas se voir décompter un (ou plusieurs) jours de congés payés. Les journées de congés « économisées » du fait des jours fériés chômés pouvant venir prolonger leur période de vacances ou être prises à une autre période.