

# Pour gérer le jour férié de l'Assomption dans votre entreprise...



© 2023 Les Echos Publishing

Après la Fête nationale, c'est le jour férié de l'Assomption que vous allez devoir gérer dans votre entreprise. Cette année, le 15 août tombe un mardi, ce qui peut être l'occasion d'accorder un jour de pont à vos salariés...

## Travail ou repos ?

L'Assomption 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.

## 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 normalement dû être effectuées durant ce jour férié chômé.

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

## **Pour les salariés en congés...**

Si le 15 août 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.

## **Et pourquoi pas un jour de pont ?**

Vous pouvez accorder un jour de repos à vos salariés le lundi 14 août 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 précédent. 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.

© 2023 Les Echos Publishing