

Pour gérer le jour férié de Pâques dans l'entreprise



© 2024 Les Echos Publishing

Premier jour férié d'une longue série, le lundi de Pâques tombe, cette année, le 1^{er} avril. Autrement dit, vous devez rapidement faire le point sur la manière de gérer ce jour férié dans votre entreprise. Voici quelques principes à ne pas oublier.

Vos salariés viendront-ils travailler ?

Les jours fériés chômés, c'est-à-dire ceux pendant lesquels vos salariés bénéficient d'un congé, sont prioritairement fixés par un accord d'entreprise. En l'absence d'accord d'entreprise sur le sujet, vous devez consulter votre convention collective. Et si celle-ci ne dit rien, il vous appartient alors de décider si vos salariés viendront travailler ou non le lundi de Pâques.

Exceptions : 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 ?

Sauf si votre convention collective en dispose autrement, les salariés qui travaillent durant le lundi de Pâques ne peuvent pas prétendre à une majoration de salaire.

Quant aux salariés qui se voient accorder un jour de congé, ils 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.

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

Et pour les salariés en congé ?

Si le lundi de Pâques est chômé dans votre entreprise, les salariés en vacances à cette période ne doivent pas se voir décompter un jour de congé payé. La journée de congé « économisée » du fait du lundi chômé pouvant venir prolonger leur période de vacances ou être prise à une autre période.