

# Quant aux jours fériés du mois de novembre...



© 2021 Les Echos Publishing

Comme chaque année, vous allez bientôt faire le point sur vos droits et obligations liés à la gestion des jours fériés du mois de novembre, à savoir le jour de la Toussaint (le 1<sup>er</sup> novembre) et la commémoration de la fin de la première Guerre mondiale (le 11 novembre). Rappel des règles en vigueur en la matière.

## Des jours fériés dits « ordinaires »

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 les 1<sup>er</sup> et 11 novembre. À moins qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective s'y oppose.

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

# Côté rémunération

Si vos salariés travaillent le 1<sup>er</sup> et/ou le 11 novembre, vous n'êtes pas tenu de leur verser une majoration de salaire, sauf si votre convention collective le prévoit.

En revanche, les salariés en repos pendant ces jours fériés voient leur rémunération maintenue dès lors qu'ils sont mensualisés ou bien qu'ils cumulent au moins 3 mois d'ancienneté. 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 les jours fériés chômés.

**Précision** : les heures de travail perdues pendant les jours fériés chômés ne peuvent pas être récupérées.

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 (comme le lundi 1<sup>er</sup> novembre 2021). En revanche, votre convention collective peut permettre à vos salariés de récupérer ce jour ou de bénéficier d'un complément de salaire.

## Faire le pont...

Vous pouvez accorder un jour de repos à vos salariés le vendredi 12 novembre afin de leur permettre de « faire le pont ». Notez bien que votre convention collective ou un usage peut vous y contraindre. Et 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 être 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 qui 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.

© 2021 Les Echos Publishing