

BDL - FLASH INFOS

L'ACTUALITÉ DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE

Consultable sur : www.bdl-experts.com

MAI 2023

LES CLÉS D'UNE BONNE GESTION DES JOURS FÉRIÉS ET DES PONTS QUESTIONS / RÉPONSES

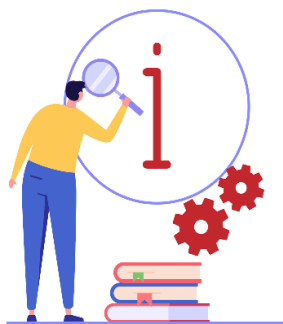
Avec le lundi de Pâques le 10 avril, une série de jours fériés a débuté :

- les 1er et 8 mai, tombent cette année un lundi,
- le jeudi de l'ascension, le 18 mai,
- le lundi de Pentecôte, le 29 mai.

Faisons ensemble le point sur les principales règles à connaître pour gérer comme il se doit les jours fériés et les ponts dans votre entreprise.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL FAIRE RATTRAPER UN JOUR FÉRIÉ ?

Non, un employeur n'est pas autorisé à faire rattraper les heures de travail non effectuées du fait d'un jour férié chômé.



UN JOUR FÉRIÉ QUI TOMBE UN JOUR HABITUELLEMENT NON TRAVAILLÉ DONNE-T-IL DROIT POUR LE SALARIÉ À RÉCUPÉRATION OU COMPENSATION ?

De manière générale, légalement, non. Le salarié ne peut prétendre à une compensation que ce soit par l'attribution d'un autre jour de repos rémunéré ou par une compensation en argent.

Attention toutefois à certaines conventions collectives qui prévoient expressément la récupération du jour férié ou un complément de salaire. C'est par exemple le cas des cabinets médicaux.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE JOUR FÉRIÉ TOMBE PENDANT LES CONGES PAYÉS DE VOTRE SALARIÉ ?

Il n'est pas comptabilisé dans ses congés payés. Avec votre accord, cette journée peut donc permettre au salarié de prolonger ses vacances ou de prendre un congé sur une autre période.

Spécificités :

Il existe néanmoins une subtilité pour les salariés dont les congés payés sont décomptés en jours ouvrés (soit 25 jours de congés acquis pour une année complète, congés conventionnels supplémentaires y compris). Il faut leur accorder un jour de congé supplémentaire toute les fois où un jour férié tombe un jour habituellement chômé dans l'entreprise (le samedi par exemple).

LES SALARIÉS PEUVENT-ILS TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

De manière générale, un salarié peut travailler un jour férié. Votre convention collective (ou un accord d'entreprise éventuel) peut prévoir que vos salariés bénéficient d'un jour de repos ou au contraire qu'ils travaillent ce jour-là. A défaut d'accord sur le sujet, c'est à l'employeur de décider ce qu'il en est.

Le 1er mai (fête du travail) est le seul jour qui doit obligatoirement être férié ET chômé, à l'exception toutefois des secteurs dans lesquels l'activité ne peut être interrompue (hôtel, transport, hôpitaux...)

Les mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés sauf dérogation conventionnelle (par exemple les apprentis dans le secteur HCR, ou les mineurs de plus de 16 ans (apprentis ou non) dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales)



COMMENT VOS SALARIÉS SONT-ILS RÉMUNÉRÉS A L'OCCASION D'UN JOUR FÉRIÉ ?



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.

S'agissant des salariés qui travaillent un jour férié, la rémunération n'est en principe pas majorée à moins que votre convention collective ne prévoit un paiement majoré.

Les salariés qui travaillent le 1er mai sont payés double. À cet avantage, peut venir s'ajouter, lorsque votre convention collective le prévoit, un jour de repos compensateur.

FAIRE LE PONT : COMMENT CA MARCHE ?

Le vendredi 19 mai 2022 peut être l'occasion d'un pont avec le jeudi de l'ascension qui le précède. Cette journée peut être chômée soit sur décision de l'employeur, soit à l'initiative du salarié avec votre accord, soit contrainte par la convention collective.



1ÈRE HYPOTHÈSE

> **Votre salarié veut faire le pont mais l'entreprise ne ferme pas.**

Même si l'entreprise ne ferme pas, votre salarié peut demander à prendre un congé sur la journée en question. Vous pouvez alors refuser la demande par exemple pour répondre à une nécessité de continuité du service, etc.



2ÈME HYPOTHÈSE

> **Vous pouvez organiser une fermeture de l'entreprise.**

Cette décision va s'imposer aux salariés s'ils ont été prévenus suffisamment en amont. Il faudra, au préalable, consulter les représentants du personnel.

Alors les jours chômés seront décomptés des jours de congés payés des salariés.



3ÈME HYPOTHÈSE

> **Si un accord collectif le prévoit, vous pouvez fermer l'entreprise et faire récupérer les heures chômées.**

Dans ce dernier cas, les salariés ne perdront pas un jour de congé payé. Il n'y aura pas non plus de retenue sur leur salaire. **Mais il faudra que les représentants du personnel en aient été informés.**

S'il n'y a pas d'accord collectif sur la question, l'employeur peut décider unilatéralement (décision unilatérale) de faire le pont après avoir consulté le CSE. Les salariés « récupéreront » ultérieurement les heures qui auraient dues être travaillées pendant ce pont.

A noter : Dans tous les cas, l'employeur devra afficher les nouveaux horaires pour que tout le personnel en soit informé, et il devra aussi donner cette information à l'Inspecteur du travail.

Cette récupération répond aux conditions prévues dans l'accord collectif ou fixées unilatéralement par l'employeur, et sauf disposition plus favorable, lesdites heures ne sont pas des « heures supplémentaires », elles ne seront donc pas majorées. Elle se fait dans certaines limites horaires journalières et hebdomadaires.

Nous restons à votre disposition,

Les associés.

Cambrai

Valenciennes

Saint-Amand

La Bassée

Arras

Tourcoing

Lambersart

Armentières

Douai