

ORGANISATION DE LA SEMAINE DU LUNDI 7 AU DIMANCHE 13 MAI 2018

En 2018, le hasard du calendrier aboutit à ce que la **semaine du lundi 7 au dimanche 13 mai comporte 2 jours fériés au titre des 8 et 10 mai.**

Dans les entreprises dans lesquelles les jours fériés sont chômés, cette alternance peut constituer un inconvénient pour les employeurs du fait de la désorganisation que cela pourrait entraîner et d'autre part pour les salariés qui pourraient vouloir regrouper leurs jours de repos au titre des jours fériés.

Face à cette situation, l'employeur pourra prendre différentes mesures.

CONCLUSION D'UNE DECISION UNILATERALE

Si le chômage des jours fériés résulte d'un usage, l'employeur qui prévoirait de travailler le 8 ou 10 mai serait tenu de **dénoncer ledit usage en respectant, à ce titre, un délai de prévenance suffisant.**

Concernant la durée du délai de prévenance, la jurisprudence est floue. Lorsqu'il s'agit d'avantages attribués annuellement, il semble que les salariés doivent en bénéficier au moins encore une fois après la décision de dénonciation de l'employeur. Toutefois, lorsque la dénonciation n'a d'effet que pour une durée déterminée, cette question de délai paraît particulièrement contraignante. Il en est notamment ainsi de l'aménagement du temps de travail au cours de la semaine du 7 au 13 mai 2018. Bien que la jurisprudence soit incertaine, **le respect d'un délai de prévenance de 3 mois consistant à dénoncer au mois de février l'usage**

résultant du chômage des jours fériés du mois de mai pourrait être considéré comme raisonnable.

En outre, concernant **la rémunération des jours fériés qui seraient travaillés**, la convention collective territoriale prévoyant une majoration de ces heures de 25 %, l'entreprise qui organise le travail un jour férié habituellement chômé ne pourra donc pas revenir sur ces compensations par décision unilatérale.

CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF

L'usage étant supplétif à la volonté des parties, il peut être **remis en cause par un accord collectif ayant le même objet sans qu'il soit nécessaire de procéder aux formalités de dénonciation de l'usage** et donc de respecter un délai de prévenance suffisant avant d'y mettre fin. Ainsi la conclusion d'un accord permettrait **d'écarter**

l'application d'un usage consistant à chômer les jours fériés.

Par ailleurs, **les stipulations des conventions collectives qui prévoiraient des compensations pour travail d'un jour férié ne prévaudraient pas sur les stipulations d'un accord d'entreprise.**

DIFFERENTES OPTIONS OFFERTES

Les entreprises ayant des **équipes de suppléance** peuvent recourir à ces équipes pour remplacer les salariés de semaine collectivement absents du fait du chômage des 8 et 10 mai 2018.

La **journée de solidarité** peut être un moyen de réduire le nombre de jours fériés chômés dans la semaine.

L'employeur peut également décider de fermer l'entreprise du 7 au 13 mai en fixant des **congés payés** ou, le cas échéant, des JRTT, à condition qu'il soit prévu que l'employeur puisse imposer les dates de prise d'une partie d'entre eux.

L'entreprise pourrait avoir recours à la **récupération des heures perdues** collectivement. Le code du travail prévoit effectivement la récupération des heures perdues par suite de chômage d'un ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire. Concernant la rémunération des jours qui seraient travaillés dans le cadre de la récupération des heures perdues, les compensations en vigueur dans l'entreprise devraient être versées.

Exemple : L'entreprise fait le pont le vendredi 11 mai 2018 et en application de l'article L.3121-50 du code du travail, les

heures perdues lors de cette journée pourront être récupérées le mardi 8 mai 2018, lequel sera alors travaillé.

Enfin, L'employeur pourrait faire travailler **ses salariés et attribuer un jour de repos en compensation.** Cette procédure éviterait d'en passer par le formalisme de la récupération. Cette option serait particulièrement adaptée aux entreprises ayant recours au décompte sur une période supérieure à la semaine.

Exemple : l'entreprise fait travailler ses salariés le mardi 8 mai et en compensation, les salariés se voient attribuer un jour de repos le vendredi 11 mai 2018.