



Cas particulier de la semaine 19 :

Du lundi 7 au dimanche 13 mai 2018

En 2018, le 8 mai et le jeudi de l'ascension (10 mai) tombant la même semaine, la présente note a pour vocation de détailler plusieurs hypothèses possibles, avec ce que prévoient les différentes conventions collectives applicables et le Code du travail :

Les hypothèses envisagées :

1. Fermer la semaine entière,
2. Fermer le 8, 10, et 11 mai,
3. Fermer le 8 et le 10 mai,
4. Travailler le 7, 8 et 11 mai et fermer le 9 et 10 mai,
5. Travailler le 8 mai et fermer le 10 et 11 mai,
6. Travailler la semaine entière.

Note : Dans les tableaux ci-dessous, le Code du travail s'appliquera dans certains cas. Cela peut signifier deux choses :

- Soit, la Convention Collective ne contient pas de dispositions sur ce sujet ;
- Soit, elle en contient mais le Code du travail est plus favorable.

1^{ère} hypothèse : Fermer la semaine entière

Il vous est tout à fait possible de fermer l'entreprise la semaine entière. Dans ce cas, vous pouvez imposer une semaine de congés payés.

Vous devez, pour cela, respecter un **déla**i de **prévenance suffisant** (*Cass. soc. 25 février 1998, n°95-45.659*).

En revanche, il peut arriver que pendant cette période de fermeture, les salariés aient des droits à congé inférieur à la période de congés imposés. Dans ce cas, vous n'êtes pas tenu de rémunérer les salariés qui n'ont pas droit à un congé recouvrant la totalité de cette période.

Toutefois, vous êtes tenus, si la durée de fermeture dépasse celles des congés annuels légaux, de verser au personnel, pour chacun des jours excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés (*C. Trav. art. L. 3141-31*).

2^{ème} hypothèse : Fermer le mardi 8 mai, le jeudi 10 et vendredi 11 mai

| Convention Collective | Jours | Lundi 7 Mercredi 9  | Mardi 8 (Armistice) | Jeudi 10 (Ascension) | Vendredi 11 |
|--|---|--|--|-----------------------------|--|
| Caoutchouc (Différents avenants) | Ouvriers | Salaire habituel | Dès 1 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (art. 12) | | <p style="text-align: center;"><i>Plusieurs possibilités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être récupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. |
| | Collaborateurs | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C.Trav., art L.3133-3) | | |
| Ingénieurs et Cadres | Maintien du salaire sans condition (art. 11) | | | | |
| Plasturgie (Différents avenants) | Ouvriers, collaborateurs | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C.Trav., art L.3133-3) | | |
| | Ingénieurs et Cadres | | <ul style="list-style-type: none"> • Entre 1 et 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sous réserve que le salarié ait été présent le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite (art. 45) • A partir de 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sans condition. (C.Trav., art L.3133-3) | | |
| Commerce de gros | | | <ul style="list-style-type: none"> • Entre 1 et 3 mois d'ancienneté : Maintien de salaire sous réserve que le salarié ait été présent le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite (art. 45) → Cas où l'entreprise ferme le vendredi. La condition n'est pas respectée, pas de maintien de salaire • A partir de 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (art. L. 3133-3) | | |

3^e hypothèse : Fermer le 8 mai et 10 mai

| Jours Convention Collective | | Reste de la semaine  | Mardi 8 et jeudi 10 II |
|---|-------------------------------------|---|---|
| Caoutchouc (Différents avenants) | Ouvriers | Salaire habituel | Dès un mois d'ancienneté : Maintien du salaire (art. 12) |
| | Collaborateurs | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art. L.3133-3) |
| | Ingénieurs et Cadres | | |
| Plasturgie | Ouvriers, collaborateurs | | Maintien du salaire sans condition (art. 11) |
| | Ingénieurs et Cadres | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art L.3133-3) |
| Commerce de gros | | | <ul style="list-style-type: none"> • Entre 1 et 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sous réserve que le salarié ait été présent le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier de travail qui lui fait suite (art. 45) • A partir de 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sans condition (C. trav., art L.3133-3). |

4^{ème} hypothèse : Travailler le 7, 8 et 11 mai, fermer le 9 et 10 mai.

| Jours Convention Collective | | Mardi 8 (Armistice)  | Mercredi 9  | Jeudi 10 (Ascension)  | Lundi 7 et Vendredi 11  |
|--|-------------------------|---|---|--|--|
| Caoutchouc (Différents avenants) | Ouvriers | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : <ul style="list-style-type: none"> > Les heures de travail (de jour et de nuit) sont majorées financièrement de 25% > Au lieu de majorer financièrement, il est possible d'octroyer un repos compensateur. Dans ce cas, les heures effectuées sont majorées de 50% sous forme de repos (art. 9) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Rémunération normale | <p><i>Plusieurs possibilités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous faites travailler vos salariés le 8 mai et vous souhaitez leur donner en contrepartie un repos, vous les payez avec une rémunération habituelle et la majoration de 50% s'effectuera sous forme de don d'une demi-journée de repos, cette ½ journée pouvant être le mercredi 9. • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. | Dès un mois d'ancienneté : Maintien du salaire (art. 12) | Salaire habituel |
| | Collaborateurs | Identique aux ouvriers (art. 15) | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien de salaire (C. trav., art. L.3133-3) | |
| | Ingénieurs et Cadres | Identique aux ouvriers (art. 6) | | | |

| <div style="text-align: center;">Jours</div> <div style="text-align: center;">Convention Collective</div> | | <div style="text-align: center;">Mardi 8 (Armistice)</div> <div style="text-align: center;"></div> | <div style="text-align: center;">Mercredi 9</div> <div style="text-align: center;"></div> | <div style="text-align: center;">Jeudi 10 (Ascension)</div> <div style="text-align: center;"></div> | <div style="text-align: center;">Lundi 7 et Vendredi 11</div> <div style="text-align: center;"></div> |
|---|-------------------------------------|---|--|---|---|
| Plasturgie | Ouvriers, collaborateurs | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : Les heures de travail sont majorées de 100% financièrement ou sous forme de repos. (art. 9) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Rémunération normale | <p style="text-align: center;"><i>Plusieurs possibilités:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous faites travailler vos salariés le 8 mai et vous souhaitez leur donner en contrepartie un repos, vous pouvez les payer avec une rémunération habituelle et la majoration de 100% s'effectuera sous forme de don d'une journée de repos, cette journée de repos pouvant être le mercredi 9 mai. • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. | Maintien de salaire sans condition (art. 11) | Salaire habituel |
| | Ingénieurs et Cadres | <p>Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C.Trav., art L.3133-3)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C.Trav., art L.3133-3) | |

| Jours Convention Collective | | Mardi 8 (Armistice)  | Mercredi 9  | Jeudi 10 (Ascension)  | Lundi 7 et Vendredi 11  |
|-----------------------------------|--|---|--|---|--|
| Commerce de gros | | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : Les heures de travail sont majorées de 100% financièrement ou sous forme de repos. (art. 45) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Majoration de salaire égale à 10% de leur taux horaire. | <p><i>Plusieurs possibilités:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous faites travailler vos salariés le 8 mai et vous souhaitez leur donner en contrepartie un repos, vous pouvez les payer avec une rémunération habituelle et la majoration de 100% s'effectuera sous forme de don d'une journée de repos, cette journée de repos pouvant être le mercredi 9 mai. • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être récupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. | <ul style="list-style-type: none"> • Entre 1 et 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sous réserve que le salarié ait été présent le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite (art. 45) → Cas où l'entreprise ferme le mercredi. La condition n'est pas respectée, pas de maintien de salaire • A partir de 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sans condition. (C.Trav., art L.3133-3) | Salaire habituel |

5^e hypothèse : Travailler le 8 mai, fermer le 10 et 11 mai

| Jours Convention Collective | | Mardi 8 (Armistice)  | Lundi 7 Mercredi 9  | Jeudi 10 (Ascension)  | Vendredi 11  |
|--|----------------------|---|--|--|---|
| Caoutchouc (Différents avenants) | Ouvriers | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : > Les heures de travail (de jour et de nuit) sont majorées financièrement de 25% > Au lieu de majorer financièrement, il est possible d'octroyer un repos compensateur. Dans ce cas, les heures effectuées sont majorées de 50% sous forme de repos (art. 9) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Rémunération normale | Salaire habituel | Dès un mois d'ancienneté : Maintien du salaire (art. 12) | <p style="text-align: center;"><i>Plusieurs possibilités:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous faites travailler vos salariés le 8 mai et vous souhaitez leur donner en contrepartie un repos, vous les payez avec une rémunération habituelle et la majoration de 50% s'effectuera sous forme de don d'une demi-journée de repos, cette ½ journée pouvant être le vendredi 11. • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. |
| | Collaborateurs | Identique aux ouvriers <i>(art. 15)</i> | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art. L.3133-3) | |
| | Ingénieurs et cadres | Identique aux ouvriers <i>(art. 6)</i> | | | |

| <div style="text-align: center;"> Jours Convention Collective </div> | | <div style="text-align: center;"> Mardi 8 (Armistice)  </div> | <div style="text-align: center;"> Lundi 7 Mercredi 9  </div> | <div style="text-align: center;"> Jeudi 10 (Ascension)  </div> | <div style="text-align: center;"> Vendredi 11  </div> |
|--|--|---|---|---|---|
| Plasturgie | Collaborateurs, ouvriers... | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : Les heures de travail sont majorées de 100% financièrement ou sous forme de repos. (art. 9) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Rémunération normale | Salaires habituels | Maintien du salaire sans condition (art. 11) | <p style="text-align: center;"><i>Plusieurs possibilités:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous faites travailler vos salariés le 8 mai et vous souhaitez leur donner en contrepartie un repos, vous pouvez les payer avec une rémunération habituelle et la majoration de 100% s'effectuera sous forme de don d'une journée de repos, cette journée de repos pouvant être le vendredi 11 mai. • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. |
| | Ingénieurs et cadres | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art. L.3133-3) | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art. L.3133-3) | <ul style="list-style-type: none"> • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé. |

| <div style="text-align: center;">Jours</div> <div style="text-align: center;">Convention Collective</div> | | <div style="text-align: center;">Mardi 8 (Armistice)</div> <div style="text-align: center;"></div> | <div style="text-align: center;">Lundi 7 Mercredi 9</div> <div style="text-align: center;"></div> | <div style="text-align: center;">Jeudi 10 (Ascension)</div> <div style="text-align: center;"></div> | <div style="text-align: center;">Vendredi 11</div> <div style="text-align: center;"></div> |
|---|--|---|---|--|--|
| Commerce de gros | | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : Les heures de travail sont majorées de 100% financièrement ou sous forme de repos. (art. 45) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Majoration de salaire égale à 10% de leur taux horaire. | Salaire habituel | <ul style="list-style-type: none"> • De 1 et 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire sous réserve que le salarié ait été présent le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier de travail qui lui fait suite (art. 45). →Condition non respectée donc non maintien du salaire • Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art. L.3133-3) | <p style="text-align: center;"><i>Plusieurs possibilités:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous faites travailler vos salariés le 8 mai et vous souhaitez leur donner en contrepartie un repos, vous pouvez les payer avec une rémunération habituelle et la majoration de 100% s'effectuera sous forme de don d'une journée de repos, cette journée de repos pouvant être le vendredi 11 mai. • Les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire peuvent être recupérées. (C. trav., art. L. 3121-50) • Possibilité pour le salarié de poser ce jour en congé |

6^{ème} hypothèse : Travailler la semaine entière

| Convention Collective | Jours | Reste de la semaine  | Mardi 8 mai et jeudi 10 mai  |
|--|---------------------------------|--|--|
| Caoutchouc (Différents avenants) | Ouvriers | Salaire habituel | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : > Les heures de travail (de jour et de nuit) sont majorées financièrement de 25% > Au lieu de majorer financièrement, il est possible d'octroyer un repos compensateur. Dans ce cas, les heures effectuées sont majorées de 50% sous forme de repos (art. 9) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Rémunération normale |
| | Collaborateurs | | Identique aux ouvriers (art. 15) |
| | Ingénieurs et Cadres | | Identique aux ouvriers (art. 6) |
| Plasturgie | Ouvriers, collaborateurs | | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : Les heures de travail sont majorées de 100% financièrement ou sous forme de repos. (art. 9) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Rémunération normale |
| | Ingénieurs et Cadres | | Dès 3 mois d'ancienneté : Maintien du salaire (C. trav., art. L.3133-3) |
| Commerce de gros | | | <ul style="list-style-type: none"> • Si l'horaire habituel ne prévoit pas de travailler les jours fériés : Les heures de travail sont majorées de 100% financièrement ou sous forme de repos. (art. 45) • Si le salarié travaille habituellement les jours fériés : Majoration de salaire égale à 10% de leur taux horaire. |

✓ Cas des salariés travaillant habituellement le samedi

Si les salariés travaillent habituellement le samedi, plusieurs choix s'offrent à l'entreprise :

- **Fermer l'entreprise.** Si l'entreprise est également fermée le vendredi, il s'agira d'un pont. Dans ce cas, il conviendra de respecter les formalités afférentes au pont (*v. ci-dessous*) ;
- **Travailler le samedi.** Les salariés seront alors payés au taux normal.

✓ Cas des jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans n'ont **pas le droit de travailler les jours fériés** reconnus par la loi (C. trav., art. L.3164-6).

En revanche, dans les établissements industriels fonctionnant en continu, il est possible d'employer des jeunes travailleurs tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier du repos minimal prévu aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 du Code du travail.

✓ Formalités à accomplir pour les ponts

Un pont est défini comme le chômage de 1 ou de 2 jours ouvrables entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, ou un jour précédant les congés annuels.

Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise au niveau de chaque entreprise ou établissement par l'employeur et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire.

Elle est soumise à **consultation du comité d'entreprise** ou, à défaut, **des délégués du personnel** (ou du comité social et économique s'il est mis en place).

L'horaire modifié doit être **affiché** et **une copie de cet horaire est transmise à l'inspecteur du travail**.

L'employeur peut décider de la **récupération des heures perdues** à la suite d'un pont. Il est, en revanche, interdit de récupérer les heures perdues en raison d'un jour férié chômé.

L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les modalités de la récupération des heures perdues sont prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, l'employeur peut décider que les heures perdues seront récupérées en respectant les règles fixées par décret :

- Les heures perdues ne sont récupérables que **dans les douze mois précédant ou suivant leur perte** ;
- **Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.** Elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

Les heures de récupération d'un pont sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée : elles sont donc payées au tarif normal, sans majoration.

Il est possible de prévoir que la récupération d'une de ces journées sera effectuée par le travail du 8 mai ou du 10 mai (si l'entreprise décide de les faire travailler un jour férié) (tout en majorant les heures comme prévue par la CCN pour travail exceptionnel d'un jour férié).

Le cas particulier du 1^{er} mai

| Jour Convention collective | | Mardi 1 ^{er} mai | Mardi 1 ^{er} mai  |
|--|-----------------------------|---|--|
| <p><u>PRINCIPE</u> : Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé (C. trav., art. L. 3133-4). <u>MAIS</u>, des exceptions à ce chômage obligatoire sont admises dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (C. trav., art. L. 3133-6).</p> | | | |
| Caoutchouc | Ouvriers | <p>Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire (C. trav., art. L.3133-5)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Les heures de travail sont majorées financièrement de 100% (Le salarié est payé double) (C. trav., art. L. 3133-6) • Une CC ne peut pas remplacer l'indemnisation spéciale par un repos compensateur (Cass. Soc., 30 nov. 2004, n°02-45.785). L'octroi d'un repos compensateur conventionnelle doit être compris comme s'ajoutant à l'indemnité légale prévue pour le travail du 1^{er} mai. |
| | Collaborateurs | | |
| | Ingénieurs et Cadres | | |
| Plasturgie | Ouvriers, collaborateurs | | |
| | Ingénieurs et Cadres | | |
| Commerce de gros | | | |

oOo