

GESTION DES JOURS FERIES DANS LA COIFFURE

Dans le secteur de la coiffure, l'employeur est en droit de demander aux salariés de venir travailler un jour férié dès lors qu'il ne s'agit pas du 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 25 décembre, selon certaines conditions.

Quels sont les jours fériés légaux ?

Il y a onze jours fériés légaux :

- 1^{er} janvier (jour de l'An),
- lundi de Pâques,
- 1^{er} mai (Fête du Travail),
- 8 mai (Fête de la Victoire de 1945),
- Jeudi de l'ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet (Fête Nationale),
- 15 août (Assomption),
- 1^{er} novembre (Toussaint),
- 11 novembre (Fête de la Victoire de 1918),
- 25 décembre (Noël).

Que dit la convention collective ?

Tous les salariés bénéficieront de jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle le 1^{er} Mai, le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

Sur les 8 jours restants, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que 4 jours au maximum.

Toutefois, sur appel au volontariat des salariés et par accord écrit, ce maximum de 4 jours fériés travaillés peut être porté à 5 jours.

Quel est l'impact sur le repos hebdomadaire ?

Les jours fériés chômés ne pourront s'imputer sur les jours de repos hebdomadaire du salarié, sauf si le jour férié coïncide avec le jour de repos habituel du salarié.

Exemple : un employeur décide de faire travailler ses salariés un lundi 24 décembre, alors que le lundi correspond habituellement à un jour de fermeture du salon. Le mardi 25 décembre férié et non travaillé ne pourra pas constituer le jour de repos compensatoire du lundi travaillé. Le repos compensatoire devra être attribué un autre jour habituellement travaillé dans la semaine considérée.

Quelle est la rémunération ?

L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser ledit jour par 1 journée de repos compensateur. Dans le cas d'une rémunération, celle-ci fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération, ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée. Autrement dit, lorsqu'un jour férié impacte un jour d'ouverture du salon et que les heures de travail sont chômées, le chef d'entreprise ne peut pas demander à ses salariés de « récupérer » ces heures en les reportant sur d'autres jours, ni réduire leur rémunération en conséquence.

Ce que prévoit la loi :

Pour les salariés mensualisés : Les salariés mensualisés ne subissent aucune réduction de leur rémunération s'ils ont au moins trois mois d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel : Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire est réparti sur certains jours de la semaine, le paiement des jours fériés chômés dépend des hasards du calendrier. Si le jour férié tombe un jour où le salarié ne devait pas travailler (ex. le dimanche), aucune rémunération ne lui est, en principe, due. À l'inverse celui-ci sera rémunéré dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour habituellement travaillé.

Pour les salariés en CDD : L'employeur les fait bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient. Important ! Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés remplissant la condition d'ancienneté de trois mois. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération. Il est exclu d'ajuster les horaires de travail de la semaine concernée.

Quid de la journée de solidarité ?

Si la journée de solidarité est fixée sur un jour férié (hors 1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier), les contreparties visées ci-dessus ne sont pas dues (dans la limite de 7 heures de travail). Faute de précision sur ce point, il semble prudent de décompter la journée de solidarité effectuée un jour férié dans les 4 ou 5 jours visés à la question 2.