Image not found or type unknown

Travail : Bien préparer les ponts du mois de mai

publié le **19/04/2018**, vu **3274 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Le mois de mai va donner lieu à plusieurs « ponts » : l'occasion de faire le point sur les droits des salariés et des employeurs pendant cette période particulière.

Les semaines à venir sont propices aux congés et aux fermetures d'entreprise. Pour bien organiser ces ponts, employeurs et salariés ont 3 solutions.

1ère HYPOTHESE : le salarié veut faire le pont mais l'entreprise ne ferme pas

Même si l'entreprise ne ferme pas, le salarié peut demander à prendre un congé sur le jour en question.

Il faut savoir que l'employeur peut refuser s'il oppose des raisons légitimes, comme par exemple la nécessité d'une continuité du service, etc.

2ème HYPOTHESE : l'employeur organise une fermeture de l'entreprise

Cette décision va s'imposer aux salariés s'ils ont été prévenus suffisamment en amont, et que les représentants du personnel ont été consultés au préalable par l'employeur.

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

3ème HYPOTHESE : l'employeur ferme l'entreprise et fera 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.

L'employeur peut imposer cette mesure aux salariés si elle est prévue dans un accord collectif, dès lors que les représentants du personnel ont été informés.

S'il n'y a pas d'accord collectif sur la question, l'employeur peut décider unilatéralement de faire ce pont, alors il devra consulter au préalable le CSE (ou le Comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel).

Les salariés « récupèreront » ultérieurement les heures qui auraient dues être travaillées pendant ce pont.

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.

La récupération se fait dans certaines limites horaires journalières et hebdomadaires.

NB : LIMITES RESPECTIVES

Un employeur qui ne ferme pas l'entreprise ne peut pas imposer aux salariés de poser un jour de congé pour faite le pont (*Entendez une fermeture dans les conditions requises : consultation des représentants, information en amont, etc.*).

De son côté, un salarié ne peut pas contraindre l'employeur à faire le pont et à fermer l'entreprise. Il peut seulement s'en remettre à l'hypothèse 1 et demander l'autorisation de poser un jour de congé.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. En cas de doute sur le bienfondé du pont que vous voulez prendre ou organiser, demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés