



Jours de Repos calqués sur les Jours fériés en CDD

Par **Mith55**, le **20/10/2014** à **22:20**

Bonjour,

Je travaille dans un super marché depuis environ 3 ans (36,75h hebdomadaire). J'y fais des remplacements du personnel allant d'une semaine à quelques mois.

Mes jours fériés été bien appliqués les 2 premières années (cdd de ~6/12mois)

Mais depuis cette année mes horaires sont ajustées pour que je sois considéré comme étant de repos les jours fériés (alors que le jour de repos de l'employé remplacé devrait tomber un autre jour).

Je voulais donc savoir si cette pratique est normal, sachant que j'ai travaillé plus en moins en continue depuis début Janvier avec des contrats allant d'1 semaine à 3mois (mise à part 4 semaines non travaillées).

Je précise également que toutes les horaires des employés ne sont pas les même, et que donc forcément mes horaires varient en fonction de la personne remplacée. Mes horaires ne me sont donc que données au commencement du remplacement et sont ajustées pour que je sois de repos les jours fériés. (36,75h sur le reste des jours)

Exemple : On va me dire que je serais de repos le samedi 1 Novembre (magasin fermé) alors que le jour de repos de la personne remplacée est normalement le vendredi.

Normal ou pas ?

Merci d'avance. [smile3]

Par **P.M.**, le **20/10/2014** à **22:27**

Bonjour,

En ajustant ainsi le repos hebdomadaire sur les jours fériés pour éviter de vous les payer, l'employeur n'agit pas de bonne foi et ne vous traite pas comme vous devriez l'être comme le Personnel en fixe de l'entreprise...

Par **Mith55**, le **20/10/2014** à **22:47**

Merci pour cette réponse très réactive.

Et donc bien que ca soit irrespectueux de leur part, ils en ont le droit ?

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **01:11**

Si vous relisez ma réponse, je pense que vous pourrez comprendre que ce n'est pas ce que je vous ai dit...

Par **janus2fr**, le **21/10/2014** à **07:40**

Bonjour,

[citation]Et donc bien que ca soit irrespectueux de leur part, ils en ont le droit ?[/citation]

PM vous a dit :

[citation]En ajustant ainsi le repos hebdomadaire sur les jours fériés pour éviter de vous les payer, l'employeur n'agit pas de bonne foi[/citation]

Or, le code du travail dispose :

[citation]Article L1222-1 En savoir plus sur cet article...

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.[/citation]

L'employeur ne respecte donc pas le code du travail, donc pour répondre à votre question, non, il n'a pas le droit.

Par **Mith55**, le **21/10/2014** à **11:31**

Je vous remercie pour la citation, ne connaissant pas les articles du code du travail, je pouvais difficilement comprendre la première réponse de la bonne manière.

Un dernier point, dans mon contrat il y a un paragraphe sur les horaires disant :

"Sa répartition fait l'objet d'un affichage sur les tableaux prévus à cet effet.

Cet horaire étant susceptible de variations, l'employé s'engage à se conformer à toute modification d'horaires résultant des nécessités de l'organisation du travail."

Peuvent ils donc tout de même citer cette clause pour justifier le changement ?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **11:50**

Bonjour,

Quand on cite le Code du travail, il est répondu parfois que le langage juridique est trop difficile à comprendre et quand on essaie d'expliquer d'une manière plus simple en langage commun, il faudrait citer le Code du Travail...

L'organisation du Travail ne nécessite pas que l'employeur substitue les repos hebdomadaires aux jours fériés chômés, la preuve c'est que la personne que vous remplacez en aurait bénéficié...

Par **Mith55**, le **21/10/2014** à **12:00**

Il me manquait juste le fait que de "ne pas agir de bonne foi" n'est pas légal en fait ;)

Et merci pour la réponse à la dernière question, cette fois j'ai réussi (malgré moi) à la comprendre du premier coup.

Je vous félicite pour site et pour la rapidité des réponses. Cela apporte beaucoup pour les gens comme moi qui ne connaissent pas bien leurs droits ni le Code du Travail.

Bonne continuation à vous ! :)

Par **Mith55**, le **28/10/2014** à **18:56**

J'ai une dernière question concernant le même sujet :

"pour les autres jours fériés, le salaire habituel est maintenu lorsque le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement."

Ceci implique bien que je dois avoir travaillé 3 mois en continu dans l'entreprise avant le jour J ? Et que donc, je ne pourrais faire valoir mes jours fériés que si il n'y a pas eu une seule semaine d'interruption depuis cette période ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **28/10/2014** à **19:07**

Bonjour,

Déjà la Convention Collective applicable peut prévoir une ancienneté inférieure pour que les jours fériés chômés soit payés et même que l'ancienneté puisse être calculée même en cas d'interruption en deux contrats...

Par exemple, [l'art. 5.15 de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire](#)

ne prévoit aucune condition d'ancienneté...

Par **Mith55**, le **28/10/2014** à **19:57**

Etant donnée que la Convention collective appliquée ne parle pas de condition d'ancienneté, cela signifie-t-il qu'il n'y a pas besoin d'ancienneté pour avoir le droit aux jours fériés ou bien est-ce le droit du travail ("pour les autres jours fériés, le salaire habituel est maintenu lorsque le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.") qui prime ?

Par **P.M.**, le **28/10/2014** à **20:07**

C'est la disposition la plus favorable entre la Convention Collective et le Code du Travail qui prime...

Par **Mith55**, le **29/10/2014** à **19:06**

Merci pour votre réponse.

Mon doute se portait plus sur le fait que l'ancienneté ne soit pas mentionnée dans la Convention collective.

Et de ce fait, si il fallait se reporter au Code du Travail pour connaître l'ancienneté minimale ou bien si la non mention de celle-ci impliquait l'annulation des 3 mois requis.

Par **P.M.**, le **29/10/2014** à **19:21**

Bonjour,

Puisque c'est la disposition la plus favorable qui s'applique et que la Convention Collective ne prévoit pas d'ancienneté pour le paiement des jours fériés chômés contrairement au Code du Travail qui prévoit une ancienneté de 3 mois, c'est donc elle qui s'applique...

Par **Mith55**, le **29/10/2014** à **19:26**

Merci, tout est clair !