



Changement jour de travail qui tombe un jour férié

Par **FaustineRDX**, le **28/04/2014** à **12:06**

Bonjour, voila je suis étudiante je travaille dans un drive en contrat de 12h depuis plus d'un an et demi. Je travaille le jeudi et le samedi, le premier mai tombant un jeudi mon employeur m'a prévenu le dimanche en fin d'après midi qu'à la place je devrais travailler le mardi.

Je suppose qu'il fera de même la semaine prochaine pour le 8 mai.

Je voudrais savoir si j ai le droit d'ouvrir ma bouche car au final je me fait sucrer un jour férié payé.

Par **P.M.**, le **28/04/2014** à **13:11**

Bonjour,

Un jour férié n'est pas récupérable et normalement votre contrat de travail à temps partiel devrait mentionner la répartition des jours de travail dans la semaine...

Par **Juriste-social**, le **28/04/2014** à **14:55**

Bonjour,

Dès lors que votre contrat de travail à temps partiel mentionne que vos horaires sont répartis entre le jeudi et le samedi, votre employeur a l'obligation de rémunérer les jours fériés qui coïncident avec l'un de vos jours travaillés (cf. not. aux articles L.3133-3 à L.3133-5 du Code du travail).

En outre, si votre contrat précise que vous travaillez le jeudi et le samedi, l'employeur ne peut vous demander de venir un mardi sans votre accord préalable.

Et si vous allez travailler le mardi, il devra dans tous les cas vous rémunérer le 1er mai chômé.

Par **P.M.**, le **28/04/2014** à **16:52**

Je crains que l'on y comprenne plus rien puisqu'il s'agit de jours fériés chômés et pas travaillés...

Par **Juriste-social**, le **28/04/2014** à **17:26**

[citation]Je crains que l'on y comprenne plus rien puisqu'il s'agit de jours fériés chômés et pas travaillés...

[/citation]

Ce que j'ai écrit était très clair :

[citation]Dès lors que votre contrat de travail à temps partiel mentionne que vos horaires sont répartis entre le jeudi et le samedi, votre employeur a l'obligation de rémunérer les jours fériés qui coïncident avec l'un de vos jours travaillés[/citation]

En effet, il n'y aucune difficulté à comprendre que si le jour férié (qu'il s'agisse du 1er mai légalement chômé ou du 8 mai) tombe un jour où le salarié à temps partiel devait travailler (en l'occurrence le jeudi), l'employeur sera tenu de rémunérer ces jours.

Par **P.M.**, le **28/04/2014** à **17:56**

Si ceci vous paraît, clair :

[citation]Dès lors que votre contrat de travail à temps partiel mentionne que vos horaires sont répartis entre le jeudi et le samedi, votre employeur a l'obligation de rémunérer les jours fériés qui coïncident avec **l'un de vos jours travaillés** (cf. not. aux articles L.3133-3 à L.3133-5 du Code du travail).[/citation]

Je crains que cela ne soit pas le cas pour le commun des mortels sans précision que ce soit un jour normalement travaillé mais chômé car il va de soi que s'il est travaillé, il doit être payé...

Maintenant que vous avez enfin précisé votre propos et je l'ai fait aussi, je ne tiens pas à polémiquer...

Par **Juriste-social**, le **28/04/2014** à **18:04**

Je vous prie de tenir compte de la phrase dans son intégralité, chose faite par le commun des mortels :

[citation]Dès lors que votre contrat de travail à temps partiel mentionne que vos horaires sont répartis entre le jeudi et le samedi, **votre employeur a l'obligation de rémunérer les jours fériés qui coïncident avec** l'un de vos jours travaillés [/citation]

Je n'ai nullement dit, comme vous le sous-entendez, qu'un jour travaillé doit être payé, cela va de soi...

Il faut donc lire une phrase en son intégralité et non pas prendre un bout et dire :

[citation]Je crains que l'on y comprenne plus rien puisqu'il s'agit de jours fériés chômés et pas travaillés... [/citation]

Par **P.M.**, le **28/04/2014** à **18:16**

Je me doutais que vous ne vous arrêteriez pas là mais je suis désolé de faire partie comme nombre d'entre nous du commun des mortels ce que vous prétendez sans doute ne pas être mais j'ai bien tenu compte de sa phrase dans son intégralité puisque je l'ai citée de nouveau mais les jours fériés qui coïncident avec un jour travaillé ne sont pas forcément chômés comme il faudrait le deviner...

Je pense que vous devriez vous relire ou la faire relire par une autre personne objective...

Enfin, je vous laisse à votre exercice favori : la polémique continue plutôt que d'apporter des éléments nouveaux et clairs...

Par **Juriste-social**, le **28/04/2014** à **18:30**

Qui de nous deux polémique, je me le demande...

En outre, ce n'est pas "polémiquer" que de vous répondre suite à une affirmation qui me paraît erronée.

La polémique ne résulte que des formulations éventuelles adoptées par les parties, notamment cette phrase déplacée que vous avez utilisée :

[citation]Je crains que cela ne soit pas le cas pour le commun des mortels[/citation]

Lorsque vous adopterez un ton plus neutre et digne de ce forum, peut-être qu'il n'y aura plus de "polémique".

Par **P.M.**, le **28/04/2014** à **18:42**

Parce que c'est vous qui vous considérez comme le gardien de ce qui est digne sur ce forum, on est mal barré car c'est d'abord de reconnaître ses erreurs qui est une pratique normale, ce que vous êtes incapable puisque vous vous considérez comme infaillible donc immortel...

Par **Juriste-social**, le **28/04/2014** à **18:50**

[citation]c'est d'abord de reconnaître ses erreurs qui est une pratique normale, ce que vous êtes incapable puisque vous vous considérez comme infaillible donc immortel...

[/citation]

Je pense qu'il y a une différence entre reconnaître ses erreurs et vouloir imposer un point de vue ou lecture particulière.

Dans cette discussion, vous avez affirmé que mes propos n'étaient pas clairs. J'ai démontré que tout était clair.

Vous persistez à dire que ça ne l'était pas, je persiste à dire que ça l'était.

Donc, si je vous suis bien, je me considérerai comme infaillible au motif que je n'aurai pas fini par adopter votre point de vue qui serait, pour on ne sait quelle raison, la seule juste et valable ?

Je me demande cette fois-ci, au-delà de savoir qui de nous deux polémique toujours, qui se croit toujours et toujours infaillible ?

Inutile de me sortir le couplet "j'ai déjà reconnu sur ce forum des erreurs que j'ai pu commettre". Cela ne justifie pas pourquoi, dans cette discussion, vous plus que moi auriez raison.

Vous auriez été plus avisé d'arrêter cette discussion plus tôt et de ne pas "polémiquer" inutilement.

Encore une discussion noyée dans de vaines disputes... Merci à vous.

PS : pour ce qui est de savoir qui a raison ou tort, laissons chacun juger librement voulez-vous.

Par **P.M.**, le **28/04/2014** à **19:27**

Effectivement, vous tenez à imposer votre point de vue dans ce sujet et dans d'autres vous ne reconnaissez jamais vos erreurs...

Nul ne peut apporter de preuve à lui-même et pour moi vous n'avez rien démontré du tout mais j'avais par ailleurs indiqué que vous aviez précisé votre propos et que c'était suffisant, donc vous auriez pu vous-même stopper la polémique en arrêtant la discussion et ainsi appliquer ce que vous préconisez pour les autres et ainsi éviter le style faites comme je vous dis mais ne faites pas ce que je fais...

Ce n'est pas spécialement dans ce sujet que vous prononcez avec une grande solennité que vous ne vous trompez jamais donc ceci devrait être applicable dès que vous vous exprimez...

Je ne vous remercie pas pour les vaines disputes dont vous êtes tout autant l'auteur alors qu'il suffit comme moi-même je le fais de reconnaître ses erreurs ou imprécision, comme vous le rappeler fort opportunément...

Ici, on ne juge pas car nous ne sommes pas au Tribunal mais chacun peu apprécier librement...

Par **janus2fr**, le **28/04/2014** à **19:52**

[citation]Dans cette discussion, vous avez affirmé que mes propos n'étaient pas clairs. J'ai démontré que tout était clair. [/citation]

Bonjour,

Désolé, mais comme PM, je trouve que votre formulation peut être mal comprise. Il suffisait de deux mots pour la rendre claire.

[citation]Dès lors que votre contrat de travail à temps partiel mentionne que vos horaires sont répartis entre le jeudi et le samedi, votre employeur a l'obligation de rémunérer les jours fériés [fluo]chômés [/fluo]qui coïncident avec l'un de vos jours [fluo]habituellement [fluo]travaillés[/citation]

Par **FaustineRDX**, le **29/04/2014** à **11:22**

Merci de vos réponses, au final je l'ai dans l'os sur mon contrat de travail (avenant de 12h car mon cdi est de 15h)il est marqué que je dois me conformer aux horaires d'affichages de l'entreprise, il n'est donc pas indiqué sur mon avenant que je travaille jeudi/samedi.

Par **Juriste-social**, le **29/04/2014** à **11:38**

Bonjour,

Un contrat conclu à temps partiel, au-delà d'indiquer vos horaires de travail, doit obligatoirement indiquer la répartition de ces horaires entre les jours de la semaine.

Faute de cette précision, votre contrat de travail est irrégulier et encourt la requalification en contrat de travail à temps plein avec un droit à rappel de salaire consécutif sur 35 heures hebdomadaire.

Donc, je vous suggère de rappeler amiablement à votre employeur que vous travaillez les jeudi et samedi, que le 1er mai étant un jour férié chômé qui coïncide avec votre jeudi habituellement travaillé, votre employeur a l'obligation de vous rémunérer cette journée sans qu'il puisse exiger de votre part que vous veniez travailler le mardi. Sauf si vous désirez travailler le mardi, et auquel cas l'employeur devra vous rémunérer tant le jeudi chômé que le mardi travaillé.

S'il refuse, vous l'avez certe "dans l'os" pour le moment faute d'indication dans votre contrat des jours travaillés, mais lorsque vous partirez de cette entreprise, vous pourrez demander devant le Conseil de prud'hommes la requalification de votre contrat temps partiel en contrat temps plein avec rappel de salaire sur 35 heures et sur cinq ans, sans compter toutes les autres demandes financières qui peuvent en découler.

Bien évidemment, gardez ce dernier point pour vous pour le moment...

Au final, ce ne sera pas vous mais votre employeur "qui l'aura dans l'os".

Par **FaustineRDX**, le **29/04/2014** à **12:06**

Merci de votre réponse.

Par **P.M.**, le **29/04/2014** à **12:44**

Bonjour,

Le contrat de travail à temps partiel qui ne mentionne pas la répartition des jours de travail dans la semaine est illégalement conclu comme je vous l'avais dit ils pourraient mentionner pas dans quelles circonstances ils peuvent être modifiés mais il ne faut pas compter à mon avis sur une requalification en temps plein...

Si vous vouliez demander réparation devant le conseil de Prud'Hommes, il conviendrait de respecter la prescription...

Personnellement, je vous conseillerais d'insister pour que l'employeur ne vous contraigne pas à ce changement en lui mettant en avant l'illégalité de son projet...

Par **Juriste-social**, le **29/04/2014** à **18:20**

Vous pouvez tout à fait compter sur une requalification à temps plein, et vous aurez tout à fait intérêt à le solliciter le jour venu devant le CPH. Personne ne peut prédire l'issue d'un procès.

En effet, si le contrat ne précise pas la répartition des horaires dans la semaine, il est **présumé** à temps complet. Il appartiendra alors à votre employeur de démontrer que vous n'étiez pas à sa disposition permanente et que vous étiez en mesure de prévoir votre rythme de travail.

Mais, et c'est là le cercle vicieux ou vertueux selon les points de vues, faute d'avoir précisé ces jours dans le contrat, il pourra très difficilement prouver que vous n'étiez pas à sa disposition permanente et que vous pouviez prévoir votre rythme de travail. Pour preuve, un jeudi férié vous oblige à venir travailler un autre jour de la semaine, de sorte que vous ne pouvez pas réellement prévoir votre rythme de travail et cette demande intempestive de l'employeur vous oblige à être à sa disposition permanente.

Je vais vous dire, c'est même une bonne chose dans votre dossier que votre employeur vous demande de récupérer un mardi le jour férié chômé.

En tous les cas, essayez dès à présent de réunir des preuves concernant les jours travaillés, cela vous sera utile le moment venu. Un procès gagné est souvent celui qui se prépare en amont...

Par **P.M.**, le **29/04/2014** à **18:39**

Personne ne peut préjuger d'une décision de Justice en effet donc pas plus l'un ou l'autre mais la Jurisprudence de la Cour de Cassation permet comme précisé maintenant d'avoir un aperçu de ce qui est considéré comme devant être à la disposition permanente de l'employeur et apparemment ce n'était pas le cas en l'occurrence puisque justement il est précisé que les jours habituels de travail sont le jeudi et le samedi, ce qui permet d'ailleurs à la salariée de prétendre avec plus de force qu'ils ne puissent être modifiés au bon vouloir de l'employeur même exceptionnellement...

On ne va quand même pas conseiller à la salariée de se plier à ce bon vouloir qui d'ailleurs peut être gênant pour elle pour espérer ensuite pouvoir espérer gagner un procès par définition aléatoire dans x temps lorsqu'elle aura quitté l'entreprise...