



Jour férié non indemnisé (en intérim) !

Par **Bodin Lucie**, le 12/12/2019 à 20:34

Bonjour,

j'ai effectué une mission d'intérim ce vendredi 8 novembre pour remplacer une titulaire absente. Ce jour même, mon agence d'intérim m'a demandé par téléphone de revenir sur le même site dès le mardi 12 (vu que le lundi 11 était férié) jusqu'au vendredi 29 novembre, et ce pour remplacer une autre titulaire absente.

J'ai travaillé sans avoir signé de contrat mais j'ai envoyé des feuilles d'heures hebdomadaires signées par moi-même et la société cliente à mon agence d'intérim. Sur la feuille du vendredi 8 novembre, il était écrit que ma mission était prolongée jusqu'au 29.

Le mardi 12, je ne suis pas allée travailler car j'ai été en arrêt maladie.

Hier, j'ai reçu mon bulletin de salaire et j'ai vu que mon lundi 11 n'a pas été indemnisé !

Il y est écrit « *mission numéro XX du 8/11 au 8/11* » et à côté mon nombre d'heures travaillées, et en-dessous « *mission numéro XY du 13/11 au 29/11* » et là aussi mon nombre d'heures travaillées !

Les informations écrites sur mon bulletin de salaire (où j'ai effectué 2 missions) contredisent celles écrites sur mes feuilles d'heures (où j'ai effectué une seule mission).

Suis-je en droit de réclamer une indemnisation du 11 novembre malgré mon arrêt maladie au lendemain de ce jour férié ? Mes feuilles d'heures signées ont-elles une valeur juridique ?

Merci de vos réponses.

Par **Prana67**, le 13/12/2019 à 18:26

Bonjour,

Vu que vous avez travaillé le jour avant et le jour après le jour férié il doit vous être payé. Le fait que ce sont deux contrats différents n'y change rien, sinon ce serait trop facile d'exclure les intérimaires de cette disposition.

[quote]

Article L1251-18

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à

disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.[/quote]

Par **Bodin Lucie**, le **13/12/2019** à **18:44**

Bonjour Prana67,

Justement je n'ai pas travaillé le lendemain de ce jour férié car j'étais en arrêt maladie.

C'est pourquoi je me demande si dans ces conditions c'est légal de me refuser

l'indemnisation de ce jour férié ! Bien que c'est injuste car je n'ai pas choisi d'être malade !

Par **P.M.**, le **13/12/2019** à **19:19**

Bonjour,

Vous indiquez que vous n'avez pas signé de nouveau contrat pour la deuxième mission, il faudrait savoir si c'est parce que vous ne l'avez pas renvoyé ou s'il ne vous a jamais été transmis...

Il faudrait savoir aussi si vous avez justifié de votre absence le lendemain du jour férié par un certificat médical...

Par **Bodin Lucie**, le **16/12/2019** à **12:28**

PM, le contrat ne m'a jamais été transmis. J'ai envoyé une feuille d'arrêt de travail à mon employeur (peut-être pas le lendemain matin la semaine qui a suivi).

J'ai appelé la chargée RH de mon agence d'intérim pour avoir des explications. Elle m'a dit que si un intérimaire ne pas travaille pas la veille ou le lendemain d'un jour férié pour une raison de SON fait (ici un arrêt maladie), son jour férié n'est pas indemnisé. Même si cela se passe en plein dans la période d'une seule et même mission ! Mon JF aurait été indemnisé si cette absence n'aurait pas été de mon fait (ex : pour faire le pont, où le jour du pont est indemnisé aussi).

Par **P.M.**, le **16/12/2019** à **13:11**

Bonjour,

C'est pire que de vous indemniser un jour férié car normalement le nouveau contrat de mission aurait dû vous être transmis dans les deux jours ouvrables donc, on peut se référer à l'[art. L1251-40 du Code du Travail](#)

:

[quote]

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

[/quote]

Si l'on considérait que c'est la précédente mission qui s'est prolongée après son terme, on peut se référer à l'[art. L1251-39](#) :

[quote]

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

[/quote]

J'ajoute que la notion de devoir avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié n'existe plus et qu'en l'occurrence le jour férié ne s'inscrivait pas dans une période d'arrêt-maladie qui n'a eu lieu que le lendemain...