Image not found or type unknown

Gestion des jours fériés

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **11:32**

Bonjour,

La gestion des jours fériés par mon employeur me semble curieuse et je cherche des certitudes avant de les contester plus fermement auprès de lui.

je suis employé en CDI depuis 3 ans, mes plannings hebdomadaires sont très reguliers, même si mon contrat de travail precise que je peux être amené à travailler du lundi au dimanche.

Lorsque se presente un jour férié, [s]mon employeur me demande si je veux[/s] venir travailler :

- si je viens travailler lors de ce jour férié, mes heures sont majorées d'un coefficient de 1.5 comme prevu par ma convention collective. Mon employeur allege donc mes horaires de sorte à ce que ma journée fériée comptabilise le même nombre d'heure qu'une journée classique...

- si je ne souhaite pas venir travailler sur ce jour férié, il me demande alors de [s]rattraper les heures[/s] correspondant à une journée classique....

La loi stipule qu'on ne peut pas faire rattraper les jours fériés non travaillés, et mon employeur oppose le fait que c'est moi qui decide de ne pas travailler alors que j'en ai la possibilité.....

Mes questions (enfin) : Ai-je raison de penser qu'il y a là une interpretation frauduleuse de la loi ? Si oui, sur quel(s) argument(s) incontestable(s) puis je m'appuyer pour refuser de rattraper ces fameuses heures ?

D'avance merci

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **11:56**

Bonjour,
Un jour férié chômé ne peut pas être récupéré et si l'employeur ne veut pas tenir compte de cette règle légale, il n'a qu'à pas vous en laisser le choix tout en respectant les dispositions de la Convention Collective...

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **12:00**

Bonjour et merci,

Je compte donc refuser purement et simplement la recuperation de ces heures, coute que coute, je voudrais juste être sûr de mon droit à 100%...Merci de votre opinion en tout cas.

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **12:11**

j'en profite pour preciser une question : L'employeur peut il imposer de travailler un jour férié, et peut il raccourcir les horaires habituelles (et ainsi ne pas donner lieu à une réelle compensation) ?

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **12:35**

L'employeur doit déjà respecter la Convention Collective applicable qui prévoit éventuellement un nombre de jours fériés obligatoirement chômés dans l'année...

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **12:49**

Oui ça c'est ok, la prevention collective en prevoit 2 en plus du 1er mai, et c'est le cas, donc pas de soucis à ce niveau là, le doute ne concerne que les autres jours fériés : ets il possible d'exiger une presence amoindrie en horaires pour cause de jour férié ?

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **13:17**

Mais je présume que vous êtes mensualisé, donc le fait de ne travailler que partiellement un jour férié vous permet en plus d'avoir ces heures majorées...

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **13:56**

je ne comprends pas votre derniere intervention mais voici comment cela se passe concretement : imaginons que je travaille 8h sur une journée. si cette journée est fériée, je comptabilise donc 8 x 1.5 = 12 heures. Ce qui ferait donc 4h de repos à prendre ulterieurement.
pour eviter ça, mon employeur me fait travailler 5h15 seulement, ce qui equivaut environ à 8h.

est ce legal de fonctionner ainsi et d'imposer le travil sur un jour férié ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **16:07**

Il faudrait déjà que la Convention Collective prévoît que lorsque vous travaillez un jour férié non seulement votre salaire est majoré de 50 % mais qu'en plus vous devez avoir un de repos supplémentaire ou simplement que la majoration se transforme en repos compensateur mais comme nous n'en connaissons pas l'intitulé exact à défaut de son numéro il n'est pas possible de vérifier...

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **16:08**

il s'agit de la convention de commerce non alimentaire N°3251

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **16:46**

Donc on peut se référer à l'art. 5 du Chapitre VIII Congés du salarié de la Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie
[citation]L'indemnisation des jours fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.
Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.
En cas de travail un jour férié légal, le salarié perçoit, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à 50 % des heures effectuées ce jour férié. Le salarié peut demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. Ce repos est pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne peut, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.[/citation]
Ce n'est pas à 2 jours fériés obligatoirement chômés et payés auxquels vous avez droit en plus du 1er mai mais à 3 au minimum...
Lorsque vous travaillez un jour férié autre, vous avez droit à une majoration de 50 % qui sur votre demande peut être remplacée par un repos compensateur pris dans les 6 mois...

Par **pierrick lg**, le **07/07/2015** à **16:58**

tres bien merci beaucoup. Et est il possible pour l'employeur de modifier specifiquement les nombre d'heures travaillées sur un jour férié ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **17:33**

Cela ne lui est pas interdit...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés