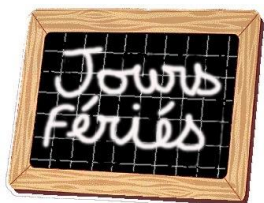


JOURS FÉRIÉS EN MAI 2018 : RAPPEL DES PRINCIPALES RÈGLES



Particularité du calendrier, en cette année 2018, le mois de mai comporte **4 jours fériés**.

Outre le 1^{er} mai, dont les règles sont rappelées ci-dessous, et le lundi 21 mai (lundi de Pentecôte), **deux jours fériés tombent dans la même semaine n°19 : les 8 et 10 mai 2018**.

Sur le plan légal (code du travail, cour de cassation) les jours fériés sont analysés aussi par rapport à une perte ou non de rémunération. Quelques rappels sur ces sujets.

Toutes les catégories de salariés (hommes ou femmes) sauf les jeunes de moins de 18 ans et les apprentis mineurs peuvent travailler les jours fériés (maximum 8h de présence par jour).

Il est fait appel exclusivement aux volontaires qui doivent être informés aussitôt que possible.

Selon les dispositions de la Convention Collective Nationale : « **chaque collaborateur bénéficie au minimum et annuellement de 6 jours fériés chômés, en sus du 1er mai** », qui sont fixés compte tenu de l'activité commerciale particulière à l'environnement de chaque établissement.

LE PREMIER MAI :



➤ Il est **OBLIGATOIREMENT** chômé et payé (art. L 3133-4 du code du travail).

Son chômage ne peut être une cause de réduction de salaire (L 3133-5).

Ainsi, **aucun magasin ne peut faire travailler des salariés** ce jour là. Le calendrier des jours fériés 2018, présenté aux élus en début d'année, n'incluait donc pas le 1^{er} mai.

SYNTHÈSE DE L'ACCORD CASINO SUR LES JOURS FÉRIÉS : (Recueil des accords art 2-3-3)

➤ **Pour les salariés ayant des jours de travail fixes ou un rythme de travail fixe** (exemple : CDI fin de semaine travaillant les vendredis et samedis) :

✚ Pour les 3 fériés fixes : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension, l'employé bénéficiera, en compensation, d'un **repos décalé** déterminé en accord avec l'encadrement. Ainsi dans ce cadre-là, les employés dont la journée ou la demi-journée de repos habituelle coïncident avec le jour férié, bénéficieront en compensation d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée en accord avec leur Responsable.

Il s'agit d'un repos physique n'entraînant aucune réduction de l'horaire hebdomadaire contractuel de travail.

✚ Pour les autres jours fériés : application de la règle du « **tant pis tant mieux** » et aucun repos compensateur n'est dû.

➤ **Pour le personnel ayant un jour de repos variable** : application de la règle de la moyenne :

a) **Salariés travaillant sur 5 ou 6 jours** : Le jour férié est décompté et payé pour une valeur égale à la durée hebdomadaire forfaitaire de travail du salarié rapporté au nombre de jour de travail.

Ex : contrat 36 h sur 6 jours : l'horaire de la semaine sera 36 h – (36 : 6) = **30 h**

Ex : contrat 36 h sur 5 jours : l'horaire de la semaine sera 36 h – (36 : 5) = **28 h 48 mn**

Ex : contrat 30 h sur 5 jours : l'horaire de la semaine sera 30 h – (30 : 5) = **24 h**

b) **Salariés travaillant sur 1, 2, 3 ou 4 j variables** : Valeur du jour férié = 1/5 de la durée contrat

Ex : contrat 26 h sur 4 jours : l'horaire de la semaine sera 26 h – (26 : 5) = **20 h 48 mn**



HORAIRE POUR LA SEMAINE 19 : 2 jours étant fériés, un salarié **36h sur 5j** devra effectuer **21h 36 mn** sur le reste de la semaine (entre le 7, 9, 11, 12 et éventuellement le 13 mai, si ouverture habituelle du magasin).

Pour un salarié **30h sur 5 j**, il devra effectuer **18 heures** sur le reste de la semaine.

- **Rémunération des jours fériés travaillés :**
 - Indemnité égale au montant des heures effectuées réellement ainsi qu'une **majoration égale à 100 %** du taux normal des heures effectuées (rémunération doublée).
- **Encadrement :**
 - Il bénéficie en compensation d'un ou de deux taux journaliers.



En cas de **modulation** haute ou basse, il suffira de déduire ou d'augmenter le nombre d'heures calculé dans les exemples ci-dessus (+4h/-4h pour les temps partiels, +3h/-3h pour les temps complets).

Sur la MODULATION : heures effectuées en plus de l'horaire hebdomadaire :

- 1) Elles entrent dans le « **compteur de la modulation** » si planifiées (calendrier) et connues du salarié au moins 15 jours à l'avance, avec respect des limites hautes jours fériés inclus.

Exemple : contrat « 30 h » donc semaine de 24 h (1 jour férié). L'intéressé qui effectue 28 h sera pointé de 4 h en plus (qui rentrent dans le compteur de modulation).



- 2) Elles sont pointées en **heures complémentaires (ou supplémentaires)** pour répondre à un besoin ponctuel non prévu à l'avance. Et donc **payées en sus**.

Ex : Feuille d'horaire prévue : 24 h. J'effectue en plus 4h, celles-ci seront payées en + le même mois.

LUNDI DE PENTECOTE (accord Groupe du 29 avril 2005) :

- **Le lundi de pentecôte est un JOUR FERIE chez CASINO.**
Ainsi, si un magasin est ouvert ce jour-là, l'ensemble du personnel bénéficiera des dispositions prévues pour le travail exceptionnel d'un jour férié.



Des questions ? Des précisions ?

CONTACTEZ VOS ELUS SNTA FO CASINO

Le 19 mars 2018

SNTA - FO Casino – BP 85243 – 31152 FENOUILLET CEDEX – Tél. : 05 62 75 34 55 – Fax : 09 70 61 46 58 – Email : snta@focasino.com

Thibault Temps de travail
Nicolas Rémunération
 Conditions de travail

Emplois
 Mutations
 Missions
 Règles de gestion

Ludivine

FO SNTA SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA GROUPE ALIMENTAIRE, DE LA DISTRIBUTION ALIMENTAIRE ET DES SERVICES PERIPHERIQUES

Ensemble, sinon rien