

**Particularités du calendrier 2020,
le 1^{er} novembre tombe un dimanche.
Quelles sont les incidences sur les horaires et la rémunération ?**

Quelques rappels sur ce sujet :

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 travail des jours fériés est payé double, et il existe une majoration pour tous les salariés qui travaillent le dimanche.

ATTENTION : les 2 majorations (jour férié et dimanche) ne se cumulent pas :

Seule est donc due la majoration la plus favorable.

- 1) **Si le magasin est habituellement ouvert le dimanche matin** : application des accords Casino : la majoration de **100 % s'applique** et non la majoration habituelle de 50 %.

Au cours de cette semaine spécifique comportant un dimanche férié, les salariés travaillant par roulement le dimanche matin et non **tous** les dimanches matin doivent effectuer leur régime horaire hebdo du lundi au samedi.

Les heures travaillées du « dimanche férié » viennent s'ajouter à l'horaire hebdomadaire.

Pour les CDI fin de semaine :

Exemple d'un étudiant ayant un contrat de 4 heures le samedi et 6 heures le dimanche :

Cas du dimanche 1^{er} novembre : le férié prime sur le dimanche, donc :

- Pour les horaires « application de la règle tant pis tant mieux »
- Pour la rémunération, majoration à 100 % « si travail »
1^{er} cas : si magasin fermé le dimanche (le 1^{er} novembre 2020)
L'étudiant travaillera 4 heures le samedi.

2^{ème} cas : si le magasin est ouvert le dimanche (le 1^{er} novembre 2020) :

Le samedi : l'étudiant travaillera 4 heures (contrat de travail).

Le dimanche férié : les heures travaillées ce jour pour cet étudiant seront majorées à 100%.

- 2) **S'il s'agit d'une ouverture exceptionnelle le matin ou toute la journée**, (*art L 3132-26 du code du travail –demande à la mairie...*) majoration de 100 % et règles de l'accord Casino sur la semaine de travail (heures effectuées, en sus de l'horaire habituel).

HORAIRES DE TRAVAIL : selon la Loi, le dimanche est le jour de repos légal.

1) **Pour les salariés qui travailleront le dimanche matin 1^{er} novembre :**

✚ la majoration de 100 % sera appliquée sur les heures travaillées (et non les 50 %)

2) **Pour les salariés qui ne travaillent pas le dimanche matin (jour de repos habituel) :**

✚ ce sont les règles générales du « *tant pis tant mieux* » qui s'appliquent (pas de compensation).

3) **Si le magasin est ouvert habituellement le dimanche matin :**

✚ Concernant la semaine du 1^{er} novembre : les salariés travaillant par roulement et non tous les dimanches matin, ceux-ci doivent effectuer leur **régime horaire hebdo du lundi au samedi**.

✚ Les heures travaillées du jour férié du dimanche 1^{er} novembre viennent s'ajouter à l'horaire hebdomadaire, et **sont majorées à 100%**.

Synthèse / généralités des accords Casino :

Sur les JOURS FERIES : (recueil des accords art 2-3-3) (à dispo sur www.focasio.com)

HORAIRES :

✚ **Lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos fixe, c'est l'application de la règle du « tant pis – tant mieux » :**

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

Lorsqu'un jour férié tombe un jour habituellement travaillé, ce jour est payé normalement bien que non travaillé.

Exemple : un CDI ayant un contrat de travail 4 heures le samedi et 6 heures le dimanche :

➤ **Dimanche 1^{er} novembre 2020** : l'étudiant travaillera dans la semaine 4 heures le samedi (règle du tant pis / tant mieux appliquée).

b. **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 dans la semaine concernée, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée par le Responsable.

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

✚ **Personnel avec 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 $36 \text{ h} - (36 : 6) = \mathbf{30 \text{ h}}$

Ex : contrat 36 h sur **5** jours : l'horaire de la semaine sera $36 \text{ h} - (36 : 5) = \mathbf{28 \text{ h } 48 \text{ mn}}$

Ex : contrat 30 h sur **5** jours : l'horaire de la semaine sera $30 \text{ h} - (30 : 5) = \mathbf{24 \text{ h}}$

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**

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).

REMUNERATION :

1) Jours fériés travaillés :

Indemnité égale au montant des heures effectuées réellement ainsi qu'une **majoration égale à 100 %** du taux normal des heures effectuées.

2) Encadrement : il bénéficie en compensation d'un ou de deux taux journaliers.

CAS PARTICULIER : Le **LUNDI de PENTECOTE** reste un jour férié dans le Groupe. Dans ces conditions, si ouverture d'un magasin, l'ensemble du Personnel bénéficiera des dispositions prévues pour le travail exceptionnel d'un jour férié.

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 3 semaines (+ la semaine en cours) 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 effectuerait 27 h sera pointé de 3 h en plus (qui rentrent dans le compteur de modulation). Il pourrait faire plus d'heures cette semaine-là, mais **UNIQUEMENT** avec son accord, ces dernières devant être majorées.*

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.

Rapprochez-vous de vos élus SNTA FO

Comptez sur eux :

Ils sont là pour vous aider !

Le 2 mars 2020

Tableau synoptique récapitulatif

	Jusqu'à 13h max	Au-delà de 13h	Heures du dimanche s'intègrent à mon contrat horaire	Heures du dimanche s'ajoutent à mon contrat horaire	Majorées 50 %	Majorées 100 %	Rémunération AM 110€	Rémunération AM 1 Taux avant 13h ou 2 Taux dépassant 13h	Repos compensateur 15 jrs avant ou après	repos compensateur	repos compensateur consécutif Dimanche après-midi + Lundi	la règle du férié s'applique et les heures travaillées du férié s'ajoutent à mon contrat horaire	Sur la base du volontariat avec demande écrite du salarié	Pas de volontariat avec plan de roulement
Dimanche habituellement ouvert	X		X		X		X			majoration des heures du dimanche 50% (au choix du salarié)	temps de travail du dimanche récupéré en temps sans majoration de 50%			X
Dimanche exceptionnellement ouvert		X		X		X		X	X				X	
Dimanche férié habituellement ouvert		X		X		X		X	X			Contrat horaire sur la semaine moins 1/6 ou 1/5 correspondant au dimanche férié	en respectant les 6 fériés chômés + le 1er mai	
Dimanche férié exceptionnellement ouvert		X		X		X		X	X				en respectant les 6 fériés chômés + le 1er mai	
Jour Férié	X	X				X		X				contrat horaire sur la semaine moins 1/6 ou 1/5 correspondant au férié	en respectant les 6 fériés chômés + le 1er mai	

FAITES-VOUS RESPECTER !!!

Et en cas de difficultés, consultez vos élus SNTA FO CASINO