



### **Un Rappel 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.

### **Un point sur les accords Casino**

**Sur les JOURS FERIES :** (recueil des accords art 2-3-3) (à dispo sur [www.focasino.com](http://www.focasino.com))

#### **HORAIRES :**

**1. 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 : CDI ayant un contrat de travail 4 heures le samedi et 6 heures le dimanche :

**Concernant le Mercredi 14 juillet 2021 :** L'étudiant travaillera dans la semaine 4 heures le samedi et 6 heures le dimanche (règle du « tant pis – tant mieux » appliquée).

**Concernant le Samedi 08 mai 2021 :** L'étudiant travaillera dans la semaine 6 heures le dimanche (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.



## 2. Employés 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  $36 \text{ h} - (36 : 6) = 30 \text{ h}$

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

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

### 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  $26 \text{ h} - (26 : 5) = 20 \text{ h } 48 \text{ mn}$

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).

## 3 La rémunération

### 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 selon si le magasin est ouvert le matin ou toute la journée.

### 3. 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.

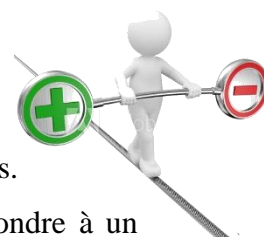


## 4 La Modulation

\*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.

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



# Particularités du calendrier 2021,

## le 15 Août tombe un dimanche.

### Quelles sont les incidences sur les horaires et la rémunération ?

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 15 août : 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<sup>er</sup> cas : si magasin fermé le dimanche (le 15 août 2021)*

L'étudiant travaillera 4 heures le samedi.

*2<sup>ème</sup> cas : si le magasin est ouvert le dimanche (le 15 août 2021) :*

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).

Selon la Loi, le dimanche est le jour de repos légal.

- a) **Pour les salariés qui travailleront le dimanche matin 15 août 2021:**

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

- b) **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).



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

↳ Concernant la semaine du 15 août 2021 : 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 15 août 2021 viennent s'ajouter à l'horaire hebdomadaire, et **sont majorées à 100%**.

**Dans l'intérêt de tous les salariés, FAITES-VOUS RESPECTER !!!**

**AVEC LE SNTA FO, C'EST ENSEMBLE, SINON RIEN !**