



Païement supplémentaire pour travail en jour férié

Par **cfourrier**, le **29/12/2009** à **16:20**

Bonjour,
Ma fille travaillant dans un café/salle de billard, devrait-elle être payé plus en travaillant un jour férié (11 novembre); elle dépend de la convention collective de la restauration et des cafés.
Merci
Catherine Gouin

Par **Cornil**, le **31/12/2009** à **15:57**

Bonjour Catherine. Depuis 2007 le travail des jours fériés dans les hôtels-café restaurants donne lieu soit à indemnisation, soit à récupération sous forme de repos, dans la limite actuelle de 8 jours par an hors premier mai. Article 11 Avenant n°2 du 5 février 2007 En vigueur étendu
Jours fériés autres que le 1er Mai.
11.1 Modalités d'application
1. Dans les établissements permanents
Tous les salariés comptant 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1er Mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :
- 5 jours fériés garantis à compter de la date d'application du présent avenant ;
- 2 jours fériés à compter du 1er juillet 2007 ;
- 1 jour férié à compter du 1er janvier 2008.
En tout état de cause, il est accordé au salarié 5 jours fériés garantis.
Ainsi, le salarié bénéficie de 5 jours fériés ou chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.
Les trois autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :
- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;
- seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.
2. Les établissements saisonniers (et pour les salariés

sous contrats saisonniers des établissements permanents) :
Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 1 année d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 122-3-15 du code du travail, bénéficient en plus du 1er Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon le calendrier et les modalités d'application définis ci-dessus au prorata de la durée du contrat de travail.
3. Les établissements ouverts plus de 9 mois :
Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat saisonnier qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.
11.2 Modalités complémentaires des jours fériés garantis
Il est expressément convenu que les jours fériés ainsi compensés peuvent être pris isolément ou en continu, au cours de l'année civile, ou de toute autre période de 12 mois définie par l'entreprise.
Ces 5 jours fériés garantis peuvent, le cas échéant, constituer une semaine de congés à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.
Au terme de cette période de 12 mois, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis dus. L'entreprise en informe le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.
Ils peuvent être indemnisés dans les mêmes conditions.
Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers des établissements permanents bénéficient, au prorata de leur contrat de travail, des jours fériés ainsi attribués.
Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ainsi attribués. La disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et pro rata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de 5 jours par semaine.
Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.
Des exemples d'application de ces principes sont exposés dans une annexe 2 jointe au présent avenant.
Bonne année 2010, à toi et ta fille.
Cornil : Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **cfourrier**, le **31/12/2009** à **17:48**

Merci pour cette longue réponse, qui ne répond pas de façon précise à ma question, n'étant pas juriste de formation...
Ma fille a un CDD en temps partiel (elle travaille uniquement le dimanche, 10 heures par semaine). On lui a demandé de travailler le mercredi 11 novembre en supplément de son contrat : aurait-elle du percevoir quelque chose en plus, ou uniquement son salaire de base (smic horaire) ?
Merci pour éventuellement un complément de réponse, et bonnes fêtes de fin d'année,
Catherine

Par **Cornil**, le **31/12/2009** à **18:09**

Bonsoir Catherine
Je ne peux pas répondre à une question que tu ne poses pas! Tu formules

une question comme si ta fille travaillait à temps plein! rnBon s'agissant d'un temps partiel, pour un travail supplémentaire par rapport aux horaires prévus, de toute façon, jours fériés ou non, cela se traduit en "heures complémentaires", et le même accord prévoit les dispositions suivantes:rn"13.4 Heures complémentairesrnLe nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.rnLes heures complémentaires effectuées :rn- dans la limite de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 % ;rn- au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %."rnPour un horaire hebdomadaire de 10h, la première heure doit donc être majorée de 5% et les heures au-delà, de 25%. rnrnDe plus, à mon avis, les dispositions que je t'ai reproduites sur le travail des jours fériés (article 11-2) s'appliquent cumulativement, à savoir droit à récupération, prorata temporis pour les salariés à temps partiel, de $\frac{1}{5} \times 10 = 2$ h de récup.

Par **cfourrier**, le **04/01/2010** à **20:02**

Bonsoir,rnrnMerci pour ce complément d'information. Nous en ferons bon usage.rnDésolée pour le retard pour la réponse, mon ordi est mort...rnrnCatherine