



Le travail le dimanche, et aucun jour fixe dans la semaine.

Par **Austen**, le 11/10/2012 à 21:20

Bonjour,

je vous écris parce que je me pose beaucoup de questions concernant mes plannings. Je travail dans un musée dans la convention n°3226 est une "Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994".

Je travaille depuis le 5 décembre 2007 au 30 juin 2008 à temps plein en CDD et depuis le 01 juillet 2008 en CDI au même poste de libraire.

Depuis le 5 décembre 2008, et ce jusqu'à aujourd'hui, je travaille quasiment tout les dimanche, pour ainsi dire, par mois, 3 dimanche sur 4, quand ce n'est pas 4 dimanche sur 4, la librairie étant ouverte le dimanche, jour d'ouverture du musée.

Je n'ai perçu pour cela aucune prime, ni majoration de ces heures travaillées.

Je n'ai pas non plus un seul jour de fixe dans la semaine, je n'arrive jamais à prévoir quoi que ce soit puisque les plannings sont donnés très souvent au début du mois concerné, ou une semaine avant.

Je voudrais savoir si cela est normal ... puisque je n'arrive pas à avoir une vie normale et beaucoup de difficulté à avoir un repos dominical hors congés payés.

Merci infiniment, et d'avance, pour votre réponse.

Par **pat76**, le 12/10/2012 à 16:04

Bonjour

Je pense que ce qui suit devrait vous intéresser puisque cela concerne votre convention collective.

Vous verrez l'article concernant le travail du dimanche. (J'en ai déduit en le lisant que vous ne pouvez travailler plus de deux dimanches par mois.

Convention collective Brochure n° 3326

Article VI-5 : Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire En savoir plus sur cet article...

En vigueur étendu

La " semaine civile " s'entend comme le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 heures et le dimanche soir 24 heures.

a) Sur l'organisation hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de façon inégale entre les jours de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié au minimum 35 heures de repos consécutives.

La semaine de travail est habituellement organisée sur une base de 5 jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail dans la période de référence de l'aménagement du temps de travail.

Chaque salarié est assujéti à un horaire et se verra communiquer au moins 3 semaines à l'avance son emploi du temps hebdomadaire définitif. Le temps de travail ainsi planifié sera, sous réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mais ne sera pas considéré automatiquement comme temps de travail effectif (les périodes non travaillées au sens de l'article VI. 2 du présent titre, et rémunérées pouvant être décomptées).

Aux termes de l'article L. 3122-2 du code du travail, les modifications d'horaire d'un salarié soumis à l'aménagement du temps de travail doivent lui être communiquées 7 jours à l'avance.

Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et / ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être affichée moins de 72 heures à l'avance.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a été prévenu individuellement de ce changement d'horaire.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance mais n'a pas été contraint de se déplacer ni été immobilisé dans l'entreprise, les heures décommandées seront payées, mais ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance et a été immobilisé dans l'entreprise en raison de l'éloignement de son domicile ou d'une consigne de l'employeur, les heures décommandées seront considérées comme du temps de travail effectif. Le jour de repos fixé initialement par le planning défini à l'alinéa précédent ne pourra être modifié sans l'accord du salarié concerné...

b) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail.

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches par " période de référence " .

Les accords d'entreprise détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités en cas de dépassement de ce seuil.

Article VI-6 : Durée quotidienne de travail En savoir plus sur cet article...

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dans le respect des dispositions de l'article VI. 4 de la présente convention, dans les cas suivants :

? pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival ;

? pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle : dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effective que pour les 15 jours qui précèdent la première représentation ;

? pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle.

Un salarié, soumis à l'aménagement du temps de travail défini au présent titre, ne peut pas être convoqué pour moins de 3 heures 30 minutes consécutives de travail dans la journée.

Par dérogation, les caissiers, hôtes d'accueil, contrôleurs, hôtes de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gardiens ne pourront être convoqués pour moins de 2 heures de travail dans la journée.

Article VI-7 : Repos quotidien En savoir plus sur cet article...

En vigueur étendu

Dernière modification: Créé par Avenant du 14 avril 1999 BO conventions collectives 99-13 étendu par arrêté du 14 septembre 1999 JORF 24 septembre 1999.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives selon les dispositions de l'article L. 220-1 nouveau du code du travail.

Toutefois, au regard de la spécificité des activités de création, de production et d'accueil de spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour :

- le personnel technique affecté aux répétitions, aux montages et démontages des spectacles ;
- le personnel chargé d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

En cas de surcroît d'activité, pour ce qui concerne les autres catégories de salariés, le temps de repos quotidien pourra être réduit, par accord d'entreprise tel que prévu à l'accord de méthode.

Les accords d'entreprise détermineront les modalités et les seuils éventuels concernant la limitation du temps de repos précitée.

Chaque salarié qui verra son temps de repos quotidien réduit au minimum prévu par la loi sur demande de l'employeur bénéficiera d'une heure récupérée non majorée pour chaque heure non prise en repos entre la 9e et la 11e heure. Ces heures ne seront pas rémunérées.

Toutefois, par exception, elles pourront être rémunérées lorsque le salarié est engagé par contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Article VI-8 En savoir plus sur cet article...

Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

En vigueur étendu

Les heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, au-delà de 35 heures par semaine et en dessous de 48 heures ne sont pas majorées (à l'exception des heures de nuit, traitées à l'article X. 4. 9 de la présente convention), n'ouvrent pas le droit au

repos compensateur (1) et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires.

Par **Austen**, le **13/10/2012** à **10:21**

Merci infiniment pour avoir fait cette recherche, pour votre message.
Cela fait maintenant presque de 5 ans que je travail tout les dimanche.
Après lecture de votre message hier j'en ai parlé à notre déléguée du personnel qui m'a dit, à ma grande surprise, qu'elle était au courant et qu'elle ne savait pas quoi faire.
Depuis le 1er juin, début de la "période de référence" actuelle, j'ai déjà travaillé 18 dimanche.
Sauriez-vous comment puis-je faire pour pouvoir imposer le respect de ce quota ?
Je ne sais pas du tout comment m'y prendre.
Si non, merci quand même encore une fois pour votre message précédent.

Par **pat76**, le **13/10/2012** à **13:33**

Bonjour

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur en lui demandant de respecter la convention collective de votre branche en ce qui concerne le travail du dimanche.

Vous lui précisez qu'il ne l'a pas respecté en ce qui vous concerne et que de ce fait vous allez informer l'inspection du travail de la situation.

Vous ajoutez que vous avez déjà travaillé 18 dimanches concernant la période référence actuelle indiquée par la convention collective et que le quota maximum est de 20. Donc il vous reste uniquement deux dimanches à travailler jusqu'à la fin de l'année.

vous indiquez que vous réservez le droit de réclamer un paiement supplémentaire concernant tous les dimanches travaillés au dessus du quota imposée par la convention collective et cela jusqu'à 5 ans en arrière.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous direz à votre déléguée du personnel que lorsque l'on se fait élire, c'est pour représenter les salariés et pas simplement pour être salarié protégé.

Votre déléguée du personnel aurait dû depuis longtemps prendre connaissance de votre convention collective afin de savoir si l'employeur la respecte.

Preuve qu'il ne la respecte pas en vous faisant travailler tous les dimanches.

Par **Austen**, le **13/10/2012** à **15:55**

... Encore merci pour votre aide ... Je vais suivre votre conseil ... Cela fait depuis tant de temps que j'ai du mal à avoir une vie de famille normale a cause de cela, je me demande comment j'ai pu me laisser bernier. C'est plutôt difficile de venir travailler en pensant à cela. En fait nous somme une quinzaine d'employé dans ce cas là.
Quand a la question de la délégué vous avez touché le problème ... Et c'est plutôt triste. Puisque je me suis rendu compte d'autres transgression comme le non respect des échelons ... Mais c'est un autre sujet ...

Je vous tiendrai au courant de la suite.

Merci infiniment.

Bonne continuation à vous.

Par **pat76**, le **13/10/2012** à **16:00**

Rebonjour

Vous pouvez informer l'inspection du travail de la situation.

Par **Austen**, le **13/10/2012** à **16:10**

Je pense le faire effectivement, puisque cela dure depuis la création de l'entreprise il y a de cela 12 ans.

Par **pat76**, le **13/10/2012** à **16:59**

Vous ne pourrez aller au-delà de 5 ans en arrière pour vous faire payer des indemnités pour les dimanches travaillés au-delà du quota imposé par votre convention collective.

Il faut également vérifié à quelle date a été adopté le texte de la convention collective.

Par **Austen**, le **16/10/2012** à **14:51**

Cette convention a été adopté quasiment à l'ouverture de l'entreprise, qui est un musée. J'ai rendez-vous avec la déléguée du personnel aujourd'hui.