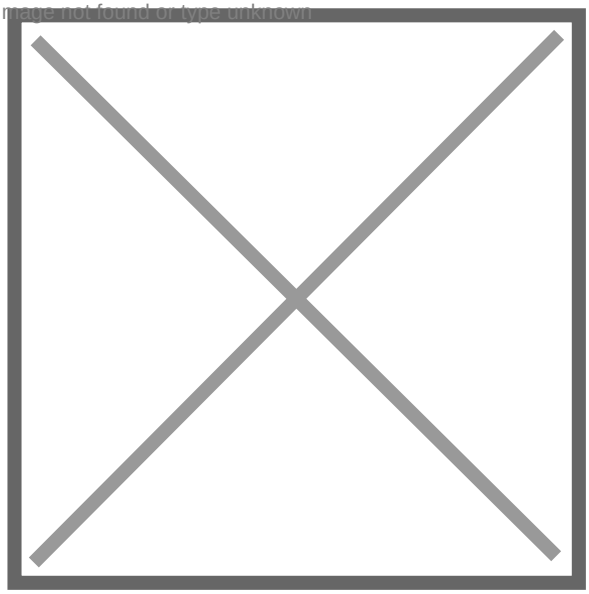
Image not found or type unknown



# 2 jours de repos consécutifs

Par **lolo24590**, le **15/03/2018** à **12:59**

**BONJOUR marque de politesse**[smile4]

Mon amie travaille dans la vente,dans un magasin de vêtements et chaussures.Elle est en cdd.La direction lui dit,comme à ses collègues qu'elle ne peut prendre aucun samedi en dehors des congés(Pour avoir un samedi,les vendeuses doivent poser un congé du vendredi au vendredi).Son jour de repos est le mardi.Résultat,nous ne pouvons jamais partir le week end,même dimanche-lundi sachant que je ne travaille pas le lundi.Est-ce légal?Il me semble avoir lu que l'employeur devait accorder 10 fois par ans,2 jours de repos consécutifs incluant le dimanche.
Voici un exemple de pratique de cet employeur:mon ami termine son contrat le mardi 4 avril.Le lundi de pâques étant férié et le mardi non travaillé,nous pensions pouvoir profiter enfin d'un week end.L'employeur lui demande de travailler le lundi après-midi,jour férié et le mardi qui est normalement son jour de repos.Peut on imposer de travailler un jour férié,surtout pour 4 heures?Le magasin se situe à Brive,et l'activité n'est pas soumise à une forte affluence touristique lié au pont de Pâques.
Cordialement

Par **morobar**, le **15/03/2018** à **16:47**

Bjr,
[citation]Il me semble avoir lu que l'employeur devait accorder 10 fois par ans,2 jours de repos consécutifs incluant le dimanche. [/citation]
Jamais entendu parler, mais des dispositions spécifiques peuvent exister dans les conventions collectives, en organisant le tour de rôle...

[citation].Peut on imposer de travailler un jour férié, surtout pour 4 heures[/citation] oui, en payant bien sûr.
Vous allez bien au restaurant/cinéma en bus, donc il y a plein de gens qui travaillent un jour férié.
Sans compter les urgences si vous avez trop mangé dans ce restaurant.
:-)
[citation] le mardi qui est normalement son jour de repos[/citation]
On ne peut pas travailler 7 jours de rang sans interruption, ce qui semble être le cas ici.

Par **lolo24590**, le **15/03/2018** à **17:53**

Bonjour morobar,
effectivement,je n' ai pas dis bonjour et je m'excuse pour cet oubli.Vos réponses sont imprécises par rapport aux questions,et si vous pensez avoir à faire à un syndicaliste(qui sont légaux cependant) ,vous vous trompez totalement.J' ai employé 2 salariés et je les traitais avec bien plus d'humanité que le patron de mon amie.Je ne connais pas votre statut Morobar,mais vous semblez plutôt le défendre.
Svp,ne perdez pas votre temps à me répondre,ceci ne m'est d'aucune utilité
merci

Par **nihilscio**, le **15/03/2018** à **19:20**

Bonjour,

Le code du travail n'impose qu'un repos hebdomadaire de 24h. L'employeur n'est pas dans l'illégalité s'il impose deux jours de repos non consécutifs par semaine.

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé sauf exception justifiée par la nature de l'activité de l'entreprise.

Il faut toutefois prendre connaissance de la convention collective qui s'applique dans l'entreprise ainsi que des éventuels accords d'entreprise. Ils peuvent contenir des dispositions plus favorables aux salariés que les seules dispositions d'ordre public du code du travail.

Cela dit, ce régime n'est pas conforme aux usages. L'usage est cinq jours de travail par semaine et deux jours de repos consécutifs, le plus souvent le samedi et le dimanche, sinon le dimanche et le lundi. Il est également d'usage que tous les jours fériés soient chômés, sauf exception due à la nature de l'activité de l'entreprise.

A moins que le magasin en question soit une toute petite entreprise, il doit y avoir des délégués syndicaux et des délégués du personnel qui devraient très légitimement revendiquer une organisation du travail plus satisfaisante.

Quoiqu'il en soit, un salarié a tout intérêt à adhérer à un syndicat. Moins d'un salarié sur dix est syndiqué. Cela favorise des situations qui, sans être strictement illégales, ne sont pas normales.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **lolo24590**, le **15/03/2018** à **20:57**

Merci pour cette réponse.
C'est effectivement une entreprise de 8 salariés, dite"familiale"par le patron.Mais la réalité,c'est que tu peux pas partir en week end avec tes enfants.C'est précisement gênant pour la vie de famille.Je pensais que celà n'existait qu'en Chine,au bungladesh et les autre pays où l'asservissement est roi.

Par **Lag0**, le **16/03/2018** à **07:02**

Bonjour,
Il a été fait plusieurs fois allusion à la convention collective applicable. Si vous nous disiez quelle est-elle, les réponses pourraient être plus ciblées...

Par **morobar**, le **16/03/2018** à **08:51**

[citation]effectivement, je n' ai pas dis bonjour et je m'excuse pour cet oubli[/citation]
Je n'ai rien dit ni écrit à ce sujet.
[citation]Vos réponses sont imprécises par rapport aux questions[/citation]
Il fau apprendre à lire alors.
[citation]Svp,ne perdez pas votre temps à me répondre, ceci ne m'est d'aucune utilité [/citation]
Ce n'est pas à vous de me dicter ce que je dois faire.
Vous posez des questions, j'y réponds même si ces réponses ne vous conviennent pas.
Elles sont pourtant exactes.
Ou alors vous allez quémander ailleurs.

Par **lolo24590**, le **16/03/2018** à **08:53**

Bonjour,
il s'agit de la convention nationale de l'habillement et articles textiles(commerce de détail).J'ai lu l'avenant 42 du 5 juillet 2001 portant sur le repos hebdomadaire.Si le travail hebdomadaire est réparti su 5 jours,ou plus,2 jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an doivent être accordés.
Mais cet avenant est-il toujours d'actualité?
Cordialement

Par **lolo24590**, le **16/03/2018** à **10:08**

Morobar,je veux juste quémander à quelqu'un d'autre si c'est possible....

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **16/03/2018** à **11:31**

Mais vous l'avez fait et avez obtenu les mêmes réponses.

Par **nihilscio**, le **16/03/2018** à **12:14**

La lecture d'une convention collective est un exercice fastidieux. Je ne me suis pas plongé dans celle qui vous concerne. Lisez la méthodiquement. S'il n'y a pas d'avenant postérieur abrogeant celui que vous mentionnez, celui-ci est toujours d'actualité.
Il faut ensuite vérifier que votre entreprise appartient bien à une des organisations patronales signataires ou qu'un arrêté d'extension étende la validité de l'avenant à toutes les entreprises de la branche professionnelle, ce qui est alors précisé sous le titre : "Avenant n° ... du ... étendu par arrêté ministériel du ..." .

S'il se confirme que l'avenant doit s'appliquer dans votre entreprise, ce qui est probable, il y aurait lieu de le rappeler à l'employeur. S'il ne veut rien savoir, vous pouvez saisir l'inspecteur du travail ou les prud'hommes.

Par **lolo24590**, le **16/03/2018** à **15:21**

Merci nihilscio pour ces précisions très intéressantes

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés