



Suppression des jours fériés

Par **Brokenail**, le **18/04/2011** à **11:18**

Bonjour,

je travaille depuis un peu moins d'un an dans une entreprise. Or, depuis quelques jours, il a été question de supprimer les jours fériés des employés (sauf le 1er mai, qui semble intouchable)

J'aurais aimé savoir si ce genre de pratique étaient légales. J'ai un doute, puisque l'annonce a été faite à l'oral et qu'il semble ne pas y avoir de documents écrits sur ce sujet (comme si la direction se demandait si elle était dans la légalité).

J'en profite aussi pour vous demander si cette pratique s'est généralisée ces dernières années.

Cordialement,

B

Par **Toucan**, le **22/04/2011** à **12:11**

Bonjour,

En règle générale, le repos des jours fériés ne dépend pas de la loi mais de la convention collective ou des usages applicables. En effet, le Code du travail n'impose le chômage des jours fériés que dans 2 hypothèses : le 1er mai (sauf pour certains secteurs d'activités), et le

cas où les salariés ont moins de 18 ans quel que soit le jour férié (avec des exceptions).

En cas de jour férié non chômé, le salarié est tenu de travailler. Il ne peut prétendre qu'au salaire d'une journée normale, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable.

Le refus de travailler un jour férié ordinaire constitue une absence irrégulière. L'employeur peut alors retenir sur le salaire les heures non travaillées (arrêt de la Cour de cassation (chambre sociale) du 3 juin 1997). Le salarié est également susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Dans la pratique, on peut constater que la plupart des conventions collectives prévoient le chômage des jours fériés.

Cordialement

Par **Cornil**, le **25/04/2011** à **17:57**

Bonsoir "brokenail"

Tout dépend de la convention collective et de ce qu'elle prévoit au niveau des jours fériés. Si elle prévoit que ceux-ci sont obligatoirement "chômés" , l'entreprise ne peut évidemment s'y soustraire.

Si elle ne le prévoit pas (car ce n'est pas obligatoire) , l'entreprise peut mettre fin à un usage précédent à ce sujet en informant d'abord les élus du personnel puis les salariés avec un délai de prévenance avant application "raisonnable" (disons 3 mois) .

Je n'ai pas oui-dire d'une démarche patronale généralisée concernant la remise en cause du chômage des jours fériés.

Bon courage et bonne chance.