

INFORMATION SYNDICALE

SYNDICAT DES GARDIEN.NE.S DE TROUPEAUX

« Le jour de repos hebdomadaire »

Encore trop souvent, le jour de repos hebdomadaire obligatoire n'est pas donné, ni même imaginé par les éleveurs, le SGT dit non ! C'est un droit fondamental pour tout salarié, même pour les bergers ! Dans les Pyrénées il est d'usage de respecter le jour hebdomadaire, et cela même en estive, dans les alpes et en provence c'est un devoir légal aussi! L'employeur doit s'organiser pour nous remplacer.

Salarié.e.s : tu as **le droit** à un jour de repos hebdomadaire. Et même si tu donnes ton accord à ton employeur pour travailler les 7 jours de la semaine, cela reste illégal. Aucune dérogation n'est accordée pour cela.

Il est possible pour **les éleveurs** qui ne peuvent pas remplacer leur salarié eux-même, de se constituer en groupement d'employeurs afin d'embaucher un.e berger.e remplaçant.

Par exemple : la salarié.e remplaçant.e peut tourner au sein de 6 exploitations différentes (voisines), afin de permettre aux berger.e.s permanant.e.s (saisonnier.e.s ou pas) d'avoir leur jour de repos hebdomadaire **obligatoire**. Et ce remplaçant.e a lui-même un jour de congé par semaine (ben ouais, tant qu'à faire...)

Le groupement d'employeurs a vocation à recruter un.e salarié.e afin de le mettre à disposition en temps partagé auprès de membres selon leurs besoins, ou leur devoir légal.

DROIT DU TRAVAIL

Il est **interdit** de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives.(24h +11h de repos quotidien)

L'employeur qui n'a pas respecté le repos hebdomadaire génère un trouble dans la vie personnelle des salariés et engendre des risques pour leur santé morale et physique, et leur sécurité. L'employeur s'expose ainsi à des **sanctions civiles**.

Le salarié pourra prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi dès lors que ce dernier parvient à prouver la réalité de son préjudice. – (Cass.soc. 29 janvier 1981,n°79-41.406).

À noter: C'est à l'employeur de prouver que les vingt-quatre heures minimales du repos hebdomadaire accolées au onze heures de repos journalier ont bien été respectées. L'article L.3171-4 du Code du travail relative à la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le salarié n'a pas vocation à s'appliquer. – (Cass.soc. 17 octobre 2012, n°10-17.370)