



## URGENT ! Gestion du planning et jours fériés

Par **ResponsableSC**, le **23/04/2014** à **18:47**

Bonjour,

Je suis jeune responsable d'un service client et j'ai besoin d'informations concernant l'organisation du planning de mon service et les jours fériés du mois de Mai.

Mon équipe travaille 35H par semaine quoi qu'il arrive.

Cependant, sur une semaine, il est possible qu'une personne fasse par exemple :

Lundi : 8H / Mardi : 6H / Mercredi : 7H ...

1) Si j'édite le planning à la semaine, ai je la possibilité de planifier l'ensemble de mon équipe en considérant qu'il travail 7H le jour férié et donc me permettre de répartir les heures restantes sur la semaine ?

2) Si je planifie l'ensemble de mon équipe à 7H de travail par jour sur la semaine ou il y a un jour férié et la semaine d'après reprendre le rythme normal du service, est ce possible ?

Je sais que la loi interdit le rattrapage du jour férié, c'est normal, mais dans ce cas de figure, il ne s'agit pas d'un rattrapage, juste d'une modification de planning en déduisant les 7H de travail normal d'une journée. Qu'en pensez-vous ?

J'attends vos conseils.

Merci d'avance.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **19:21**

Bonjour,

Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, il n'y a pas lieu normalement de modifier les habitudes de planning en raison du jour férié chômé qui devra d'ailleurs être a priori payé...

Par **ResponsableSC**, le **23/04/2014** à **19:26**

Bonsoir,

Mon vrai problème c'est le suivant :

Arrêt N°11-10146 de la Cour de Cassation du 13 juin 2012 précisant que les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Rien ne m'empêche de prévoir 7H de travail un jour férié et de répartir les 28H sur le reste de la semaine ?

Je ne souhaite pas faire rattraper les 7H bien évidemment.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **19:31**

Pour qu'un jour férié puisse être travaillé, il faut déjà que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées avec éventuellement une majoration...

En l'occurrence, il ne s'agirait donc pas de rattraper le jour férié chômé puisque serait travaillé...

En tout cas le premier mai est normalement obligatoirement chômé sauf dans certaines branches d'activité...

Par **ResponsableSC**, le **23/04/2014** à **19:34**

Je pense que nous nous sommes pas compris, je ne souhaite absolument pas faire travailler mon équipe le 1er Mai mais prévoir le planning de mon équipe en considérant que le jour férié représente normalement 7H de travail.

35-7H = 28H à répartir dans la semaine.

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **19:42**

Nous nous sommes effectivement mal compris mais parce que vous avez indiqué :

[citation]Rien ne m'empêche de prévoir 7H de travail un jour férié et de répartir les 28H sur le reste de la semaine ?[/citation]

J'ai cité le premier mai pour le distinguer des autres jours fériés...

Mais vous parlez maintenant à nouveau de considérer le jour férié comme 7 heures de travail, alors il faudrait savoir s'il est chômé ou pas, dans ce dernier cas, s'il l'est, il ne représente pas du travail effectif et bien sûr si vous faites travailler le Personnel comme habituellement avec le même horaire sur les autres jours de la semaine, ça ne constitue bien sûr pas un rattrapage...

Par **ResponsableSC**, le **23/04/2014** à **19:47**

Les jours fériés seront chômés.

Donc j'ai la possibilité de répartir les 28H comme nous le faisons habituellement, Lundi: 8H,

Mardi 6H, Mercredi 9H...

Merci pour vos explications.

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **20:32**

Bien sûr, c'est l'objet de ma première réponse même si  $8 + 6 + 9$  ne font pas 28...

Par **ResponsableSC**, le **23/04/2014** à **20:42**

Bien évidemment :-)  
C'était un exemple.

Merci beaucoup pour vos réponses.  
Bonne soirée.

Par **Madi01**, le **26/03/2024** à **17:40**

Bonjour,

Je suis salarié dans une petite entreprise et nous avons nos plannings fixe sauf que quand il y a un jour férié dans une semaine notre responsable nous modifie nos plannings et change nos jours de repos en les mettant sur les jours férié et moi modifie nos horaires pour faire les 35h réparti dans la semaine. Est-ce légal ?

Cordialement

Par **janus2fr**, le **26/03/2024** à **18:03**

Bonjour,

Cela contrevient à l'article suivant du code du travail :

[quote]

[Article L1222-1](#)

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

[/quote]

Si vos jours de repos sont toujours le dimanche et lundi (exemple), l'employeur ne peut pas déplacer ces repos au mercredi et jeudi au seul prétexte que le jeudi serait férié. Ce serait clairement une manoeuvre déloyale pour priver le salarié du jour férié.

Par **Madi01**, le **07/04/2024** à **17:39**

Merci pour votre réponse. J'appartiens à la convention collective de l'esthétique cosmétique parfumerie.

Nous travaillons 35h sur 3 jours et demi et mes jours de repos habituels sont le dimanche, lundi, jeudi après midi et vendredi, le mardi et mercredi je fais 8h-13h-14h-19h30, le jeudi 8h-13h et le samedi 8h-13h-14h-18h.

La semaine du mercredi 1 mai du coup je vais travailler le mardi 8h-13h-14h-19h30, pas le mercredi, mais je vais travailler le jeudi 8h-19h30, vendredi pareil et samedi je vais faire les 35h sur les autres jours car elle m'aura déplacé mon jour de repos qui est de base le vendredi au mercredi.

Nous sommes d'accord que ceci n'est pas juste ?