



Gestion des jours fériés de mon employeur

Par **zero25**, le **08/04/2018** à **20:38**

Bonjour tout le monde !

Je me présente, je suis Florian, ouvrier dans une boîte de Travaux Publics et j'aimerais avoir des informations concernant la gestion des jours fériés dans ce secteur si particulier que sont les TP.

Cela fait maintenant 5 ans que je suis embauché, et mon employeur accumule mes heures supplémentaires (4 par semaines) dans un compteur nommé "différence heures payées - heures travaillées", sur ma fiche de paie sur une base de 35h par semaine et 151.67h par mois.

Hors, les jours fériés n'étant pas considérés comme "travaillés", mais payés, ils sont inscrit en négatif dans mon compte d'heure.

En admettant que je fasse 14h supplémentaires réparties dans le mois et que j'ai un jour férié dans ce même mois, mon compteur se retrouve à 7h. Et s'il y a un jour de pont, il se retrouve à zéro (Et la c'est normal)

Hors ce jour férié devant être payé ne devrait pas influencer mes heures supplémentaire, exact ?

(Je suis au courant que les heures supplémentaires effectuées la semaine du jour férié ne sont pas majoré, mais qu'il me les doivent à un taux normal)

Et s'il y a un accord d'entreprise quel qu'il soit, et il possible qu'il mentionne que ces Jours fériés puissent ne pas être rémunérés ?

Je vous remercie sincèrement de l'aide que vous pourriez m'apporter.

Florian

Par **P.M.**, le **08/04/2018** à **21:02**

Bonjour,

Cela correspond déjà à récupérer les jours fériés chômés et c'est interdit...

Je doute même que ce compteur ne soit pas illicite à moins qu'il s'agisse d'un repos

compensateur de remplacement des heures supplémentaires prévu par un accord collectif...
Je vous rappelle que l'employeur doit tenir à la disposition des salarié pour consultation un
exemplaire actualisé de la Convention Collective et de tous les Accords collectifs applicables
dans l'entreprise...

Par **zero25**, le **09/04/2018** à **15:23**

Merci beaucoup de votre réponse !

S'il existe un accord d'entreprise, celui ci peut il être moins favorable que le code du travail ?
Je ne pense pas qu'il y ai d'accord, mais je suis en déplacement en ce moment et je n'ai pas
de moyen de m'en assurer.

Cordialement

Florian

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **15:37**

Bonjour,

Un Accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que des dispositions d'ordre public
du Code du Travail...

Par **janus2fr**, le **09/04/2018** à **16:35**

[citation]En admettant que je fasse 14h supplémentaires réparties dans le mois et que j'ai un
jour férié dans ce même mois, mon compteur se retrouve à 7h. Et s'il y a un jour de pont, il se
retrouve a zéro (Et la c'est normal) [/citation]

Bonjour,

Les heures supplémentaires s'appréciant à la semaine, un jour férié ne peut donc avoir
d'influence que sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées dans la même semaine,
mais pas sur les autres.

Par **zero25**, le **09/04/2018** à **17:51**

Merci beaucoup de votre aide, on a des fiches de paies très compliquées de fait de la
mensualisation, des heures supplémentaires et jours d'intempéries...

Mon entreprise est une grande entreprise de Travaux Publics sur l'est de la France qui
emploie environs 1000 collaborateurs.

Le problème que j'ai relevé ne touche pas que moi, mais toute l'agence, ouvrier et Etam, je
me renseigne donc un maximum avant de tenter quoi que ce soit.

Le fait que cette erreur n'aie jamais été relevée me paraissait bizarre, je cherche donc une
raison a mon entreprise de faire passer les heures comme "non travaillées", mais "payées", et
donc de les mettre au même titre qu'un jour de pont et de les faire rattraper.

Mais je ne trouve pas.

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **18:35**

Un jour de pont peut être récupéré mais pas un jour férié chômé...
Vous n'aviez pas précisé que ce compteur n'est éphémère que sur le mois...
Je vous conseillerais déjà de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **zero25**, le **09/04/2018** à **19:57**

Non non c'est bien un compteur a l'année. Et lorsqu'il n'y a pas trop d'activité en hiver on nous laisse certaines fois a la maison, et 7h supplémentaires sont payées. Ils appellent ça, des jours à 0. Mon représentant du personnel n'en connait pas plus que moi, peut être même moins maintenant.

Merci beaucoup de votre aide en tout cas,
je vous souhaite une bonne soirée.
Florian

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **20:45**

Dans une entreprise de 1000 salariés, il n'y a pas qu'un seul Représentant du Personnel...
Les entreprises de travaux publics doivent obligatoirement adhérer à une caisse d'intempéries autrement c'est une [activité partielle](#)...

Par **zero25**, le **09/04/2018** à **21:15**

Dans notre agence nous sommes environs 50 et avons un représentant. Pour l'instant je n'ai vu qu'avec lui.

Nous avons une caisse d'intempérie mais lorsque ce n'est pas un souci de météo, mais d'activité, ils nous mettent en "jour à 0". C'est une manière pour eux de prolonger les vacances d'hiver.

S'ils n'ont pas le droit, c'est encore un problème parmi d'autres (comme le fait comme je n'ai pas été embauché avec le bon coefficient par rapport a mon diplôme).

Mais avec ce problème de rattrapage de jour férié, j'aimerais réveiller un peu mes collègues, qui se font voler un peu plus chaque jour, pour que nous puissions après, éplucher un peu plus les manières douteuses de gestion du personnel qu'a notre employeur.

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **21:23**

Il faudrait pouvoir examiner dans le détail ce qui se pratique feuilles de paie en main...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **zero25**, le **09/04/2018** à **22:02**

Merci pour les pistes je regarde ça.

Et merci pour votre aide et votre temps passé à m'aider, je vous tiendrais au courant du fin mot de l'histoire, car je compte bien faire bouger les choses.

Bonne fin de soirée

Florian