



# Déplacement d'un jour férié sans compensation

Par **Roy Annie**, le **18/10/2017** à **16:11**

Bonjour,

Je travaille actuellement en tant que technicien dans une entreprise (+ de 50 salariés), régie par la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, l'ensemble de l'équipe à un planning sur 8 semaines (32.5h/s) qui se répète inlassablement et qui se décompose comme suit :

Lundi REPOS

Mardi JOURNEE (8h)

Mercredi JOURNEE (8h)

Jeudi REPOS

Vendredi MATIN (8h)

Samedi MATIN (8h)

Dimanche MATIN (8h)

Lundi MATIN (8h)

Mardi REPOS

Mercredi REPOS

Jeudi NUIT (9,5h)

Vendredi NUIT (9,5h)

Samedi NUIT (9,5h)

Dimanche NUIT (9,5h)

Lundi REPOS

Mardi REPOS

Mercredi REPOS

Jeudi REPOS

Vendredi APRES-MIDI (8h)

Samedi APRES-MIDI (8h)

Dimanche APRES-MIDI (8h)

Lundi APRES-MIDI (8h)

Mardi REPOS

Mercredi REPOS

Jeudi JOURNEE (8h)

Vendredi JOURNEE (8h)

Samedi REPOS

Dimanche REPOS

Lundi NUIT (9,5h)

Mardi NUIT (9,5h)

Mercredi NUIT (9,5h)

Jeudi REPOS

Vendredi REPOS

Samedi REPOS

Dimanche REPOS

Lundi APRES-MIDI (8h)

Mardi APRES-MIDI (8h)

Mercredi APRES-MIDI (8h)

Jeudi APRES-MIDI (8h)

Vendredi REPOS

Samedi REPOS

Dimanche REPOS

Lundi REPOS

Mardi MATIN (8h)

Mercredi MATIN (8h)

Jeudi MATIN (8h)

Vendredi REPOS

Samedi REPOS

Dimanche REPOS

LUNDI JOURNEE (8h)

MARDI JOURNEE (8h)

MERCREDI JOURNEE (8h)

JEUDI JOURNEE (8h)

VENDREDI JOURNEE (8h)

SAMEDI REPOS

DIMANCHE REPOS

Nous travaillons donc 3 week-end et 7 nuits sur 8 semaines.

Nous disposons de 2 primes forfaitaires touchées mensuellement pour :

- Le travail de week-end
- Le travail de nuit et travail en équipes successives

Lorsque nous sommes de journée un jour férié, notre hiérarchie nous déplace cette journée sur un jour de repos (sans compensation) car il n'y a besoin de personne de journée un jour férié. Est-ce normal?

Je précise que les personnes qui sont du matin, d'après-midi ou de nuit ne sont pas déplacés, ils ont donc le maintien de salaire + le nombre d'heures effectives en heures supplémentaires majorées.

Merci d'avance pour vos retours.

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **17:05**

Bonjour,

Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...

A mon sens, l'inexécution du contrat de travail d'une manière loyale et de bonne foi pourrait être invoqué par le fait de déplacement du jour férié qui devrait être normalement chômé et payé, on pourrait même aller jusqu'à considérer qu'il s'agit d'une mesure discriminatoire au moins indirecte par rapport aux autres salariés...

En revanche, un jour férié chômé n'étant pas un temps de travail effectif, il ne génère pas normalement d'heures supplémentaires...

Par **Roy Annie**, le **18/10/2017** à **18:43**

Bonjour pmtedforum,

Merci pour votre retour.

Ci-dessous mes réactions:

Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise... ==>

Concernant les Représentants du Personnel, ils ont beaucoup à faire, et l'équipe 3X8 ne représentant que très peu de personnes dans l'entreprise (1/100ème du personnel), elle n'est pas prioritaire.

A mon sens, l'inexécution du contrat de travail d'une manière loyale et de bonne foi pourrait être invoqué par le fait de déplacement du jour férié qui devrait être normalement chômé et payé, on pourrait même aller jusqu'à considérer qu'il s'agit d'une mesure discriminatoire au moins indirecte par rapport aux autres salariés... ==>

Si je comprends bien votre réponse, il n'est pas possible que notre hiérarchie déplace nos journées qui tombent un jour férié vers un jour de repos? Le reste de l'entreprise(ceux qui travaillent du lundi au vendredi)n'ont bien entendu aucun besoin de déplacer leur journée un jour férié, celle-ci étant chômée avec maintien de salaire.

En revanche, un jour férié chômé n'étant pas un temps de travail effectif, il ne génère pas normalement d'heures supplémentaires... ==>

Oui, ce point là je l'ai bien compris, peut-être me suis-je mal exprimée dans mon message précédent.

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **19:14**

Même s'ils ont beaucoup à faire c'est le rôle des Représentants du Personnel de traiter un tel problème et même si cela ne concerne que peu de salariés et une démarche de leur part aurait plus de poids ou au moins n'obligerait pas un salarié non protégé de devoir contester la décision de l'employeur...

C'est possible que l'employeur déplace un jour férié sur un jour de repos, la preuve c'est qu'il le fait mais à mon sens, il agit d'une manière déloyale et n'exécute pas le contrat de travail de

bonne foi, c'est donc abusif...

Je ne comprends pas ce que vous voulez dire par : "Le reste de l'entreprise(ceux qui travaillent du lundi au vendredi)n'ont bien entendu aucun besoin de déplacer leur journée un jour férié, celle-ci étant chômée avec maintien de salaire." C'est l'inverse c'est le jour férié qui est qui devrait être chômé et payé qui est considéré comme jour de repos et à ce compte là on pourrait cette semaine-là les faire travailler le samedi avec repos le jour férié en question, c'est en ce sens qu'il pourrit être considéré qu'il y a discrimination à votre encontre...