



Prise de CP en rythme posté et jours de repos

Par **Bob4**, le **23/04/2017** à **15:55**

Bonjour

Je travaille dans l'industrie, nous sommes 6 personnes à faire des cycles de 6 postes suivi de 3 jours de repos. Mon employeur souhaite modifier les prises de CP par cycle. C'est à dire lorsqu'on pose un cycle complet en CP, il estime que les 3 jours de repos qui suivent le cycle ne nous sont pas dûs ! Du coup, cela nous fait redémarrer un nouveau cycle 3 jours plus tôt, à la place d'un autre collègue posté, qui lui, décalera son cycle de x jours !!! ou pas ! je n'ai pas tout les détails du fonctionnement.

Cela paraît tout de suite ingérable, du fait de décalage permanent des plannings à chaque prises de cycles de congès et du comptage d'heures annuelles à effectuer contractuellement (qui fonctionne parfaitement aujourd'hui)

Pour le comptage d'heures annuelles, la réponse donnée est que l'employeur regarde à supprimer tout simplement ce compteur !!! A t'il le droit de faire ça ?

A cause des décalages de cycles, il va être très difficile de prévoir à l'avance les planning privés (Rendez-vous, sortie, réveillon etc etc ...) l'employeur peut il faire ce qu'il veut en terme de planning? quelles sont ses obligations s'il en a ? et enfin avons nous des possibilités de contester ce changement sans risque ?

d'avance merci

Par **P.M.**, le **23/04/2017** à **17:05**

Bonjour,

Déjà comme les congés payés ne peuvent pas être décidés au dernier moment, les salariés devraient pouvoir ainsi savoir à l'avance quel sera leur planning de travail au retour...

D'autre part, il faudrait savoir comment sont gérés les congés pays si c'est en jours ouvrés ou ouvrables ?

S'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise, ils devraient avoir leur mot à dire ?

Par **Bob4**, le **23/04/2017** à **19:32**

Bonjour. Merci pour les réponses.

oui les congés payés (gérés en jours ouvrés) sont décidés à l'avance mais la mention "sous

réserve" est toujours indiquée ... de plus si demain je pose un cycle en aout, le planning sera décalé donc à mon retour. mais si un collègue, quelques jours ou semaines apres moi, pose à son tour un cycle au mois de juin, cela change a nouveau mon planning et même mes jours de congès déjà posés, le planning ne correspondant plus !!! la mention sous réserve prendra alors tout son sens...

Ce qui est déroutant ici, c'est qu'on ne voit pas du tout l'interet de la manoeuvre sachant que cela fonctionne bien actuellement.

y a t il des textes sur la prévision des dates de congés payés ? si oui lesquelles ? l'info de ces changements circule depuis longtemps sur au moins un site, les syndicats (peu actifs) sont également prévenus mais n'ont rien remonté jusqu'à maintenant.

Et je repose la question sur les heures effectives annuelles, l'employeur a t il le droit de supprimer ce compteur ? car s'il decide de ne pas décaler les plannings (ce qui impliquera des postes à deux personnes au lieu d'une) apres chaque cycle de Congés, cela risque de faire exploser ce compteur et donc des heures supplémentaires hebdomadaires et annuelles. A ce propos, nous faisons des postes de 8h, si le cycle débute un lundi ou un mardi, cela totalise donc 48h de travail effectif en une semaine.

Que dit le code du travail au sujet des heures maximales en une semaine ? car aujourd'hui, il n'existe aucune heures supplémentaires pour ces semaines de 48h

Merci encore pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **23/04/2017** à **19:53**

En tout cas l'employeur ne peut pas, sdauf circinstances exceptionnelles, modifier les dates des congés payés moins d'un mois avant la date prévue...

Je ne vois pas à quoi peut correspondre ce compteur annuel car a priori, les heures supplémentaires se calculent à la semaine ou au mois, au plus sur un cycle...

La durée maximale de travail sur une semaine est de 48 h et de 44 h sur une période de 12 semaines...

Par **Bob4**, le **24/04/2017** à **01:34**

Le compteur annuel est le total d'heures théoriques que chacun doit faire, c'est contractuel. En fin d'année comptable, le total d heures réellement effectuées est comptabilisé. Si ce dernier dépasse le théorique contractuel, alors la personne concernée récupèrent les heures excédentaires.

J'ai toujours imaginé que ce compteur était chose courante et indispensable pour garantir un nombre d'heures moyen par semaine des travailleurs postés, correspondant au contrat (35 heures par semaine, sachant qu'en réalité nous faisons de 24 à 48h par semaine) comment garantir notre moyenne de 35 heures par semaine sans ce compteur annuel ??? Si ce compteur peut en effet être supprimé, alors nous serons amenés à faire plus d heures sur l'année, sans contrepartie !!!

Si c'est bien le cas, je comprend alors le pourquoi de cette volonté de nous supprimer les 3

jours de repos qui suivent un cycle de congés payés...

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **24/04/2017** à **08:36**

Bonjour,

Le compteur pourrait très bien exister mais n'être pas annuel...

En tout cas, des congés payés pris dans une même semaine de travail ne génèrent pas des heures supplémentaires...

Par **Bob4**, le **26/04/2017** à **02:48**

bonjour.

j'ai du mal à comprendre ... chez nous le compteur d'heures réellement travaillées est annuel. qu'il se fasse sur une période plus courte n'est pas la question. l'employeur parle juste de le supprimer ... plus de compteur du tout, donc plus de contrôle sur le suivi des 35h moyennes par semaine ! ou alors quelque chose m'échappe ! par quel autre moyen peut-il affirmer que l'on fait effectivement une moyenne de 35h/semaine ?

Par **P.M.**, le **26/04/2017** à **08:28**

Bonjour,

C'est pourtant bien la question car sur une année, l'employeur ne vous devrait peut-être pas d'heures supplémentaires alors que sur une durée plus courte, cela pourrait être le cas... Mais vous dites que cela est prévu contractuellement, il faudrait donc savoir sous quelle forme...

D'autre part, que l'employeur regarde à supprimer tout compteur est une chose, qu'il le mette en application en est une autre et qu'il puisse le faire en est une troisième...

Par **Bob4**, le **27/04/2017** à **00:02**

Bonjour.

Sur le fait que ce soit contractuel, nous devons faire confiance aux dires de l'employeur lors de l'embauche, car étant en CDI à temps plein, nous n'avons pas eu de contrat écrit (non obligatoire). Nous avons cependant une trace écrite chaque année au moment des comptes. Merci pour vos réponses et votre éclairage sur ce sujet assez complexe pour moi. Je vais attendre d'avoir plus de détails pour voir ce qu'ils vont faire et surtout comment ! Cordialement.

Par **P.M.**, le **27/04/2017** à **08:00**

Bonjour,

Donc s'il n'y a pas de contrat écrit, cela d'évidence ne peut pas être contractuel, tout au plus cela pourrait résulter d'un usage...