



Modification de planification & retour de congés payés

Par **Ladebrouille**, le **07/06/2017** à **13:57**

Bonjour,

Type de contrat : CDI,
Mode d'horaire : Modulation de travail 151 heures,
Astreinte : NON,

Le monde des nouvelles technologies et les plannings par Internet.

Un salarié consciencieux consulte son planning de travail avant de partir en congés payés. Celui-ci voit que des journées de non travail sont accolées à son congé. Donc il en profite (c'est bien normale après tout) chacun s'organise de son côté.

Exemple : fin du congé payé le dimanche et reprise du travail effectif le jeudi suivant.

Comment doit-on considérer ces journées (lundi, mardi, mercredi) alors que l'employeur modifie le planning de travail de son salarié durant ses congés payés (sans aborder le fait du délai de sept jours absolument pas respecté prévu par la convention collective) et sachant que le salarié n'est pas à la disposition de son employeur durant cette période et doit pouvoir disposer et vaquer de son temps libre comme il l'entend.

Question 1 : Comment ces journées sont-elles considérées ?

Question 2 : Dans quelle mesure l'employeur peut-il exiger un retour du salarié sur son lieu de travail le lundi dès lors que celui-ci a pris soin de modifier la planification et qu'elle ne correspond plus vis-à-vis du moment où le personnel consciencieux est parti en congés payés ?

C'est par simple curiosité que je désire en connaître la réponse (pourra t'elle en aider d'autres à comprendre également).

Par avance, merci.

Par **janus2fr**, le **07/06/2017** à **14:07**

Bonjour,

Si les congés sont décomptés en jours ouvrables, on compte tous les jours ouvrables entre le premier jour où le salarié aurait du travailler et le dernier jour ouvrable avant la reprise. Donc les jours de repos accolés au congé seront comptés comme congés.

Par **Ladebrouille**, le **07/06/2017** à **14:22**

Merci pour cette réponse rapide.

J'oublié, OUI en "ouvrable" (30jrs) de décompte.

Si je comprends tout, l'employeur ne peut pas faire le reproche à son salarié d'être revenu de vacance sur l'un des jours de non travail accolés à son congé payé ET initialement planifiés par sa direction avant que son personnel parte. C'est bien à celle-ci de prendre ses dispositions ?

Par **P.M.**, le **07/06/2017** à **16:46**

Bonjour,

En tout cas le salarié ne peut partir et prolonger ses congés payés que les jours attribués par l'employeur ou acceptés par lui...

Il faudrait savoir si l'heure de début du travail est toujours la même ou si elle peut être modifiée donc en quoi consiste le planning...

Par **Ladebrouille**, le **19/09/2017** à **09:02**

Bonjour,

Oui, l'horaire journalier est le même et il s'étend sur une plage de douze heures consécutives. Par contre les jours travaillés sont quant à eux variables sur la période hebdomadaire et soumis à planification révisable sous un délais de sept jours ouvrables.

Au vu de la réponse de Janus2fr, le responsable de service (le planificateur) ne peut exiger le retour du concerné simplement en modifiant sa planification durant cette période de CP.

J'admets volontiers que le planificateur pourrait avoir la possibilité de modifier celle-ci (les fameux sept jours...) et prendre éventuellement effet à partir de la date de fin du congé payé posé par le salarié - CàD sur une reprise normale d'activité mais je n'en suis pas convaincu car il est stipulé : "et le dernier jour ouvrable avant la reprise."

Donc par déduction :-) entre le dernier jour de CP "et le dernier jour ouvrable avant la reprise." (Donc du temps libre pour le salarié) celui-ci n'est pas à la disposition de l'employeur et n'a pas à s'interroger sur une éventuelle reprise du travail avant "l'heure" initialement convenue et planifiée avant le départ en CP. J'extrapole mais cela pourrait être cohérent et surtout légitime. Remarquez l'emploi du conditionnel.

A développer...

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/09/2017** à **09:12**

Bonjour,

Effectivement on peut extrapoler tous les trois mois puisque c'est par simple curiosité et qu'elle ne semble pas urgente...

Chacun peut donc déduire ce qu'il veut et assumer ensuite les conséquences de sa décision sachant que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi...

Par **P.M.**, le **26/06/2020** à **08:42**

Bonjour,

Légal, je n'en sais rien car "la Loi" ne prévoit pas tout...

Il faudrait toutefois savoir si vous êtes à temps complet ou partiel...

Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, vous pourriez prétendre que comme la semaine de reprise vous travaillerez 4 jours ce qui est votre rythme habituel de travail, il n'y a aucune raison que l'on vous décompte un jour de congés payés supplémentaire...

Par **La syndicaliste!!**, le **26/06/2020** à **09:23**

Bonjour et merci pour votre réponse rapide..

Je travaille bien a temps complet et cela sur 4 jours avec le même roulement depuis près de 8 ans...