Cadre travaillant pendant ses congés

Par Agent25

Bonjour,

Mon cadre envoi des mails de travail (consignes et travaux à faire) alors que celui-ci est en congé.
Il invoque la continuité de service et le fait d'anticiper les travaux avant son retour.

Je suis dans la fonction publique d'Etat dans un service n'ayant pas à faire directement au public. Le service est rendu dans les délais.

Ce cadre revenait la semaine d'après et il n'y avait pour moi aucune raison de ne pas attendre son retour pour mettre en commun nos avancés sur ses travaux (je savais déjà ce que j'avais à faire), le service fonctionnant bien en son absence.

Le fait que ce cadre envoi des mails comme cela n'est pas nouveau (cela va faire 3 ans bientôt qu'il est en poste), j'en ai déjà reçu à toute heure (parfois avant 7 h du matin, parfois tard jusqu'à 23h et parfois traitant des mails le samedi pour... une absence de pièce jointe). J'ai été témoin d'un collèque devant poser un congé (que le cadre à validé) pour avancer son travail..... au bureau ! Sans que celà ne semble gêner le cadre.

Si le congé relève du droit au repos (sauf erreur), le fait de donner des consignes de travail en étant en congé est-il du travail ? Mais alors si cela est du travail que devient le congé ?

J'ai besoin d'information juridique car la répétition de ce genre de fait atteint vraiment mon moral... et la direction va dans son sens.

Cordialement

Par yapasdequoi

Bonjour,
Vous avez le droit à la déconnexion, et donc ne pas consulter vos mails en dehors de VOS heures de travail.
De ce fait peu importe l'horaire de l'envoi.

Par Agent25

Merci oui nous avons une charte d'ailleur.

Mais le questionnement général relève plus du fait que le cadre travaille (pas que pour lui dans son coin mais continue à donner du travail à son équipe) pendant ses congés.

Par yapasdequoi

Et vous voudriez qu'il soit sanctionné s'il continue de travailler pendant ses congés ?
Qu'il soit en congés ou pas ne change rien à la hierarchie : vous devez appliquer les consignes données par votre supérieur.
Sauf s'il a nommé un remplaçant et que les consignes sont contradictoires ? Que ses ordres désorganisent le service ?

Par Agent25

Je n'ai pas parlé de sanction mais interroge effectivement la notion de congés (droit au repos et non droit au travail).

Je vous remercie mais je cherche des réponses sérieuses et juridiques et je ne pense pas que vous pourrez m'aider vu la teneur de vos réponses.

Bonne journée

Par Prana67

Bonjour,

Légalement un salarié n'a pas le droit de travailler (pour son employeur ou un autre) pendant ses congés payés. Même s'il le fait volontairement et que ça part d'un bon principe, c'est interdit.

Si vous avez un CSE vous pouvez peut être leur demander de mettre ce point à l'ordre du jour, histoire de rappeler les règles à tout le monde.

Par Isadore

Bonjour,

Votre supérieur est fautif en travaillant pendant ses congés. Mais cela est son problème et celui de sa hiérarchie.

Si votre question est de savoir si vous pouvez ignorer les consignes de votre supérieur pendant ses congés la réponse est non. Sur le plan pratique il est parfaitement possible que les congés de votre supérieur aient été annulés sans que vous en ayez été informé. En congé ou pas, il reste dans le cadre de votre emploi le supérieur à qui vous devez obéir. De même, s'il veut envoyer des messages à des heures indues c'est son problème.

Vous pouvez bien sûr dénoncer le comportement de votre supérieur à votre hiérarchie dans l'espoir qu'il soit sanctionné, mais cela risque de tendre vos relations.

La limite, c'est bien entendu s'il prétend vous imposer de suivre son exemple.

J'ai été témoin d'un collèque devant poser un congé (que le cadre à validé) pour avancer son travail..... au bureau ! Sans que celà ne semble gêner le cadre.
S'il prétend faire travailler ses subordonnés pendant leurs congés, il faut bien évidemment faire remonter cela à la hiérarchie, ou se faire aider d'un syndicat.

Par CToad

Bonjour

d'accord avec les réponses apportées, c'est son problème, et je ne comprends pas vraiment votre agacement sauf à ce que :
- le comportement de chefaillon répondant toujours présent et dédiant sa vie à l'entreprise vous agace. C'est très compréhensible et très humain, mais au final c'est sa vie privée et son droit au repos qu'il gâche, pas les vôtres,
- vous espériez avoir la paix pendant ses congés. C'est humain aussi mais malheureusement, ce n'est pas un du inscrit dans le code du travail.

Dans le cas de votre collègue : "J'ai été témoin d'un collèque devant poser un congé (que le cadre à validé) pour avancer son travail..... au bureau ! Sans que celà ne semble gêner le cadre."
Votre formulation laisse penser que votre collègue est volontaire et que le cadre a laissé faire. Pas très moral et il aurait du lui interdire l'accès au bureau mais idem, cela se fait partout, cela arrive, et tant que c'est entre personnes consentantes c'est compliqué de s'en mêler.

Vos écrits me font juste penser à un salarié qui a une philosophie d'équilibre vie privée / vie pro différente de celle de sa hiérarchie et craignant que, soit cela change, soit d'être considéré comme un tire au flanc s'il ne s'aligne pas spontanément. C'est une problématique difficile car s'il y a des lois et des cadres d'équilibre, en pratique ce n'est pas si franc sur les notions de ressentis. La loi ou les chartes entreprise ne réglementent pas les ressentis seulement les faits. Tant que vous n'êtes pas sollicité en dehors de vos horaires, tant qu'il n'y a pas de reproche à ne pas répondre immédiatement à un mail envoyé à 23h, tant qu'il n'y a pas de sanction / reproche écrit explicitement lié à cela, vous ne pouvez pas faire grand chose, à part tenir vos positions et vos principes.

Bref, tant qu'il n'y a pas de gestes concrets vous poussant à vous aligner, faire une remontée d'informations sur le boy scout à sa hiérarchie risque de ne pas être entendue ou mal interprétée.

Bon courage à vous

Ctoad

Par yapasdequoi

Espérant que vous trouverez les récentes réponses sérieuses et juridiques.
Bonne continuation.

Par Agent25

Bonjour et merci à toutes et tous pour vos réponses.

Prana 67 : oui ce point sera à l'ordre du jour. Merci.

Isadore : merci beaucoup pour l'éclaircissement. Evidemment loin de moi l'idée de ne pas suivre les consignes. Ce n'est pas ma philosophie. Je peux vous répondre que non ses congés n'étaient pas annulés. Quand aux horaires, sur le principes je vous suis mais c'est hors charte interne chez nous et un rappel lui a déjà été fait il y a un an. Mais c'est un problème "mineur" ici j'en conviens. (La charte stipule qu'un cadre doit être exemplaire).

Et je ne veux pas de sanction à son encontre personnellement mais juste de bonnes pratiques. (j'expliquerai plus bas)

Encore merci !

Ctoad : Alors on partage beaucoup de point commun sur l'analyse.

Juste un truc : "C'est son droit au repos qu'il gâche, pas les votres". Oui et non on revient sur la question purement juridique. S'il travaille de son côté je n'y vois aucune objection mais s'il continue à gérer le service alors cela implique le service et nous ne nous trouvons peut-être plus dans la liberté individuelle ?

Pour ma collègue posant un congé pour avancer sur une mission particulière elle l'a fait en dernier recours et non sans larmes. C'est bien là le problème. Je tais volontairement beaucoup de choses sur le management dans le service ne souhaitant vraiment que des conseils ou informations juridiques sur les congés car j'entends tout et son contraire sur la question.

Pour le reste tout à fait d'accord avec vous la problèmatique vie pro/vie privée et compliquée. Beaucoup de problème dans ce service et je suis en première ligne. Ma philosphie c'est de faire au mieux mais difficile de suivre une personne qui ne s'arrête jamais (et quand je dis jamais, c'est à prendre littéralement, je n'ai pour ma part jamais vu cela dans ma carrière).

Passer pour un tire au flanc me ferait vraiment mal car c'et vraiment pas le cas. Par contre le bien être au travail c'est important selon moi ;)

Si rien n'est imposé je trouve qu'il envoie un signal contradictoire sur l'importance du repos et de l'équilibre travail/vie personnelle. Cela pèse moralement sur l'équipe et créer un climat où la deconnexion est"découragée" (une forme de pression passive je ne sais pas comment le dire).

Ca peut aussi donner l'impression d'un manque de confiance dans son équipe car nous sommes quand même sur des consignes non urgentes et étrangère à la continuité du service.

Bref je suis d'accord avec vous c'est compliqué. Mais je vois trop de choses (qui se rajoutent à la question de base) pour ne pas faire remonter...

Encore merci à toutes et tous même si je vais gamberger là dessus.

Par CToad

Bonjour,

Si rien n'est imposé je trouve qu'il envoie un signal contradictoire sur l'importance du repos et de l'équilibre travail/vie personnelle. Cela pèse moralement sur l'équipe et créer un climat où la deconnexion est"découragée" (une forme de

pression passive je ne sais pas comment le dire).

Ca peut aussi donner l'impression d'un manque de confiance dans son équipe car nous sommes quand même sur des consignes non urgentes et étrangère à la continuité du service.

Ce type de formulation sage, posée, réfléchie, peut à mon sens elle être évoqué en CSE, donc sans mettre en cause directement votre manager. Si vous avez un CSE (Je suis dans le privé je ne connais pas trop les mécanismes d'alerte dans le public, désolée.)

Juste un truc : "C'est son droit au repos qu'il gâche, pas les votres". Oui et non on revient sur la question purement juridique. S'il travaille de son côté je n'y vois aucune objection mais s'il continue à gérer le service alors cela implique le service et nous ne nous trouvons peut-être plus dans la liberté individuelle ?
Malheureusement, non vous ne pouvez pas arguer cela. Il n' y a au travail de liberté individuelle dans l'organisation que celle que vous donne votre manager. Il pourrait déléguer son autorité à un autre, il a choisi de ne pas le faire. Mais vous ne pouvez tout simplement pas revendiquer, 5 semaines par an + RTT, de ne pas avoir à subir votre chef, sauf pendant VOS 5 semaines par an + RTT.

Par Isadore

Vous devriez faire le point avec un syndicat (il y en a plusieurs en lien avec la fonction publique).

Vous avez clairement dans votre service des problèmes réels, mais que vous attaquez par le mauvais bout.

Comme l'indique CToad, vous ne pouvez pas faire valoir une sorte de "droit à ne pas voir votre chef" sous prétexte qu'il est en congés. Il reste dans tous les cas votre supérieur pendant votre temps de travail. D'un point de vue légal, c'est son problème, celui de sa hiérarchie et de son Administration

Pour toutes les questions liées à la déconnexion et au non respect des congés, cela peut-être remonté à la médecine du travail.

J'ai conscience que c'est impactant au quotidien, on a aussi des gens dans mon entreprise qui vivent pour le travail. Même en arrêt-maladie pour surmenage ils continuent à répondre aux messages. Je me demande comment ils vont survivre à la retraite...

Mais dans le privé comme dans le public, si les chefs ne prennent pas les choses en main en imposant les règles, il n'y a pas grand-chose à faire. Ma hiérarchie se borne à rappeler régulièrement le "droit à la déconnexion" et le fait que "nous ne sommes pas tenus de répondre à nos messages en-dehors de nos heures de travail" et que nous avons une "charte informatique".

Ce qui est malheureux c'est d'avoir qualifié de "droit à la déconnexion" ou de "droit au congé" ce qui est de fait un devoir. Hors le cas particulier de l'astreinte ou de la force majeure, sur le plan légal arrêter de travailler pendant ses temps de repos est une obligation légale pour un salarié ou un fonctionnaire.

Je suis persuadée qu'en ces temps de rigueur budgétaire une application ferme du droit du travail dans ce domaine permettrait des économies à long terme au moins en ce qui concerne le "budget santé".

Peut-être pourriez-vous susurrer à votre chef qu'il contribue à la ruine du système social du pays ?

Par Agent25

Merci pour les nouvelles réponses qui me font prendre un peu plus conscience des différentes facettes de la problématique.

Ca va me faire réfléchir (et sortir de l'irritation, toutes mes excuses, ça atteint mon mental sur la durée j'en ai bien conscience), encore une fois merci.

Très bonne soirée... déconnectée ! :)

Par janus2

Bonjour,
J'ai un peu de mal à comprendre votre problème. Peut-être une différence de point de vue entre public et privé ?
Personnellement, travaillant dans le privé, il ne me semble pas anormal qu'un responsable continue de suivre de loin

son travail. Par exemple, quand un responsable en congé reçoit une demande d'un client (mail ou téléphone), il la répercute aussitôt aux collègues qui, eux, ne sont pas en congé. Cela me semble parfaitement normal, il ne va pas laisser le client sans réponse jusqu'à son retour de congé.

Par yapasdequoi

Dans le privé aussi il y a le droit à la déconnexion.
Et les mails pro (dignes de ce nom) préviennent l'émetteur d'une absence et du nom du remplaçant à contacter.

Par Isadore

Répondre aux clients pendant ses congés ou son arrêt-maladie c'est travailler.

Dans une entreprise bien organisée, il est prévu de ne pas laisser les clients sans réponse pendant l'absence d'un salarié. Le téléphone professionnel est confié au remplaçant de la personne qui part, ou alors il y a un répondeur avec un message qui indique quelle est la personne à contacter.

Et il en va de même pour la messagerie électronique : l'on programme une réponse automatique qui renvoie vers le bon interlocuteur ou alors l'on donne accès à cette messagerie au remplaçant.

Par exemple, quand un responsable en congé reçoit une demande d'un client (mail ou téléphone), il la répercute aussitôt aux collègues qui, eux, ne sont pas en congé. Cela me semble parfaitement normal, il ne va pas laisser le client sans réponse jusqu'à son retour de congé.
Et si un salarié finit à l'hôpital dans un état grave, le client resterait sans réponse jusqu'à ce qu'il se rétablisse suffisamment pour recommencer à travailler un peu ?

C'est périlleux pour une entreprise. Chez nous la leçon a été tirée quand il a fallu rappeler un salarié qui était parti à la retraite. Il est gentil, il a accepté de revenir débloquer la situation. Mais un de nos clients a mis deux ans à récupérer la main sur tout son système informatique, suite au décès brutal d'un salarié à 40 ans.

Il peut y avoir des situations imprévues, mais une entreprise qui a besoin de faire travailler ses salariés en congé de manière habituelle c'est :
1. illégal
2. la preuve d'une mauvaise gestion.

Par yapasdequoi

Isadore +1000

Par janus2

On ne vit donc pas dans le même monde

Personnellement, ça fait 40 ans que je travaille et j'ai toujours répondu au téléphone et ensuite aux mails durant mes congés. Et idem pour mes collègues. Que ce soit aux clients où aux collègues confrontés à des problèmes.

Peut-être question de conscience professionnelle ?

Par yapasdequoi

Le monde a changé...

Par CToad

Bonjour,

Janus, Yapadequoi, Isadore, l'important dans tout cela est la liberté de choix. Mon entreprise fonctionne comme celle de Janus, et oui, elle fonctionne mal. Cette habitude de compter nuit et jours sur ses salariés amène aujourd'hui à trouver naturel de planifier en "ressource illimitée", ce qui amène la plupart des collaborateurs techniques à avoir une charge suffisante pour nourrir 2 à 3 temps pleins. La dérive chez nous est totale, et c'est contre elle que je grogne et c'est à

cause d'elle que je trouve bien que des lois existent pour donner à ceux qui veulent le faire le droit de dire stop.

La loi donne les bases, les salariés choisissent ou non de faire plus, avec des conséquences qui peuvent être positives si le patron est sage, ou négative s'il ne l'est pas. Je suis de la génération qui estime devoir répondre pour aider les collègues et les clients à passer les coups durs, mais je suis aussi de celle qui voit le mal que cela fait. Du coup parler de conscience professionnelle, oui, peut être, mais à courte vue au final, sans vision globale. Une entreprise saine est au final une entreprise où personne n'est indispensable.

C'est pour cela que ma première remarque sur le sujet est que c'est un sujet difficile.

Mais là on est très très très en dehors du juridique ;-)

Par janus2

Une entreprise saine est au final une entreprise où personne n'est indispensable.

Ca dépend surtout de la taille de l'entreprise. Dans une petite entreprise, souvent chacun a sa place et personne ne peut faire le travail d'un autre. C'est forcément différent dans une grosse entreprise avec des postes redondants.