



## Prime incitant à ne pas prendre de congés

-----  
Par Emmanuel

Bonjour,

L'employeur de ma femme veut proposer une prime qui inciterait à ne pas prendre ses congés payés. J'ai quelques questions :

- Est-ce légale d'inciter à ne pas prendre ses congés payés?
- Si cela est légal, les congés payés non pris sont-ils dus au salarié ? car le jour qui est désigné comme étant un jour où le congé aurait dû être pris ne vaut-il pas 2 jours (un jour travaillé + 1 jour du)?

merci pour votre réponse,  
Cordialement

Emmanuel

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Emmanuel,

Inciter n'est pas obliger.

Les Congés payés non pris restent accumulés dans le compte des jours CP. Ils suivront donc les règles communes.

En cas de surcroît de travail, un employeur peut préférer donner une prime aux salariés présents qui acceptent de réduire leurs absences plutôt qu'embaucher de nouvelles personnes dont il pourrait ne plus avoir besoin rapidement.

Ce n'est qu'une adaptation à un besoin économique et c'est tout à fait admis par les lois.

-----  
Par janus2

Bonjour Emmanuel,

Le salarié a droit à ses congés payés et il est de la responsabilité de l'employeur de veiller à ce qu'il en bénéficie.

La cour de cassation l'a rappelé : "L'employeur doit justifier qu'il a pris toutes les mesures et diligences pour que le salarié puisse exercer l'ensemble de ses droits à congés payés légaux."

Ce qu'envisage l'employeur de votre femme n'est donc possible que s'il y a accord des salariés et même dans ce cas, je ne présumerais pas du résultat d'une action d'un salarié par la suite devant le CPH.

-----  
Par Henriri

Hello !

Compte tenu de cette cassation "une prime incitant les salariés à ne pas prendre leurs congés" (mais néanmoins payés j'espère !) ce n'est manifestement pas du tout "prendre toutes les mesures et diligences pour que les salariés puissent exercer l'ensemble de ses droits à congés payés légaux"... même si des salariés "l'acceptent" !

A+

-----  
Par kang74

Bonjour

Pourriez vous, clairement, exposer l'objet de la prime ?

N'est ce pas plutôt une prime donnée si jamais il y a rappel du salarié quand il est en congé ? Ou le fait de poser ces congés à une période définie ?

On parle bien de congés payés, pas de RTT ou de jour de congé conventionnel ( comme ceux d'ancienneté)

Car effectivement l'employeur ne peut pas monétiser le droit aux congés du salarié, il est obligé de leur faire prendre ses congés sur la période de référence, puisque si ce n'est pas fait, ils ne sont pas reportés, ils sont perdus .

Je rappelle que ce droit aux congés découle de l'obligation de l'employeur par rapport à la santé du salarié .

A contrario je rappelle que c'est l'employeur qui fixe le départ des congés, peut les modifier en respectant un délai de prévenance d'un mois sauf situation exceptionnelle .

-----  
Par Emmanuel

Bonjour,

Merci pour vos réponses.

Pour préciser, non il ne s'agit pas de la prime si jamais il y a rappel du salarié quand il est en congé et on parle bien de congés payés.

L'employeur de ma femme semble ne pas connaître ou fait semblant de ne pas connaître ses obligations de faire prendre les congés de ses salariés sur la période de référence puisqu'il agit à l'inverse en proposant une prime d'assiduité qui serait réduite en fonction du nombre de jours de congés pris (et il s'agit bien de congés payés, non de RTT).

Cela me semble dépasser les limites de la légalité.

Il semble également ne pas connaître ses obligations de mettre en place un CSE. Car lorsque cela lui est évoqué, il aurait répondu que l'entreprise n'en avait pas besoin, et que les finances ne le permettaient pas.

Est-ce de l'incompétence?

Cordialement  
Emmanuel

-----  
Par kang74

Nous y voilà ...

ce n'est pas une prime qui incite à ne pas prendre vos congés ( vous avez le droit à 5 semaines de congés) mais dont le montant est calculée par rapport au temps de présence dans l'entreprise .

Vu que tous les salariés sont logés à la même enseigne au niveau des CP, il a parfaitement le droit de minorer cette prime quand le salarié n'est pas présent .

je rappelle que ce genre de prime n'est pas de droit, et dans ce cas là, l'employeur peut l'assortir légalement des conditions de temps de présence .

Cela ne vous enlève aucun droit puisque cette prime est un plus dans tous les cas .

A voir avec la convention collective si elle prévoit des conditions plus favorables ( quelle est elle ?) mais il n'y a donc rien à reprocher à votre employeur en ce qui concerne cette prime .

Pour le CSE il faut voir ses obligations par rapport à l'effectif de l'entreprise sur les 12 mois .

Rien ne vous empêche de démarcher les syndicats pour qu'ils aident à motiver des élections au sein de l' entreprise ( et que, pourquoi pas, votre femme devienne déléguée syndicale : )

Suivant toujours l'effectif de l'entreprise les élus peuvent se former en étant rémunérés pour tenir au mieux leur rôle ( fortement recommandé, histoire de ne pas revendiquer des choses à tort)

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Emmanuel,

La prime d'assiduité est un mécanisme général qui permet aux employeurs de récompenser les employés qui ne sont jamais en retard, ne partent jamais en avance et sont donc présents dans l'entreprise au maximum.

A la base, toutes les absences qui ne sont pas considérées comme des jours travaillés ne sont pas incluses dans la prime d'assiduité. C'est comme ça partout, et ce n'est pas spécifique à l'employeur de votre épouse.

Dans le temps, les Conventions Collectives pourraient améliorer les choses. Ce qui est sûr, c'est que quand on est en

CP, on n'est pas au boulot. Et il est donc difficile de parler d'assiduité, n'est-ce pas ?

-----  
Par janus2

Ce qui est sûr, c'est que quand on est en CP, on n'est pas au boulot.

Les congés payés sont assimilés à du temps de travail effectif, la preuve étant qu'en congé payé, vous acquérez bien d'autres congés payés.

A ce titre, ils ne peuvent pas être considérés comme une absence...

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18260]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18260  
[/url]

Périodes assimilées à du temps de travail effectif :

- . Congés payés
- . Contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires
- . Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT)
- . Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- . Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, naissance, décès d'un membre de la famille)
- . Arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an)
- . Congés de formation (congé de bilan de compétences, projet de transition professionnelle (PTP) ex-Cif, congé de formation économique, sociale et syndicale)
- . Rappel ou maintien au service national (quel qu'en soit le motif)

-----  
Par kang74

Janus vous confondez, la condition du temps de travail effectif , et la condition du temps de présence dans l'entreprise .

Une prime peut être conditionnée au temps de présence dans l'entreprise ( c'est souvent le cas pour une prime d'assiduité) , même au fait d'être présent une certaine période dans l'année et même un certain jour dans l'année .

La condition du temps de présence dans l'année n'est pas illégal : c'est le temps de présence qui est récompensé pas le temps d'absence qui est sanctionné, puisque c'est une prime ( un plus quoi)

-----  
Par AGeorges

Bonsoir,

Je suppose qu'il faut différencier temps de présence, temps de travail et temps travaillé, sinon, le fait d'enlever les absences de la prime d'assiduité (ce qui semble se faire partout) serait illégal.

Quoiqu'il y ait déjà eu un jugement pour une femme enceinte qui a attaqué son employeur pour discrimination, et ce dernier a été obligé de lui payer la prime d'assiduité pendant le congé de maternité ...

Alors pourquoi pas un autre jugement pour les CP ?

-----  
Par janus2

Comment calculer la prime d'assiduité ?

Aucun mode de calcul de la prime n'est fixé par la loi. Il revient au texte qui a instauré la prime de fixer les modalités de calcul et d'attribution. La prime de présence peut être réduite voir supprimée s'il y a absences du salarié. L'employeur a la possibilité de prendre en compte toutes les absences sauf celles que la loi considère comme travail effectif. La prime de présence peut être mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

Les CP sont bien considérés comme période de travail effectif !

-----  
Par kang74

LA PRIME D'ASSIDUITE VERSEE AUX SALARIES PAR LA SOCIETE A RESPONSABILITE LIMITEE GAUTHIER ERNEST ETAIT VARIABLE AU PRORATA DES JOURS DE PRESENCE EFFECTIVE, LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES, EN L'ABSENCE DE DISPOSITION SPECIALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, EN A DEDUIT QUE DAME X... NE POUVAIT BENEFICIER DE CETTE PRIME DONT L'ATTRIBUTION SUBORDONNEE A DES CONDITIONS PARTICULIERES UNIFORMES POUR TOUS LES SALARIES, TEND A ENCOURAGER ET A RECOMPENSER LEUR PRESENCE REGULIERE SANS ETRE ATTRIBUEE EN CONTREPARTIE D'UN TRAVAIL DETERMINE ;

Cette prime récompense les jours de présence effective .  
Après si on est retors on peut le voir à l'envers.

Je connais ce jugement et à la différence de la prime d'assiduité conditionnée au temps de présence , on était dans le cadre d'une prime conditionnée au temps de travail effectif ( me semble t\_il)  
Je crois me souvenir que dans cet arrêt , l'employeur traitait différemment les absences pour congés maternité d'autres congés .  
Pour que la condition du temps de présence s'applique, il faut que toutes les absences soient absentes du calcul ( c'est tout ou rien)  
Si vous avez l'arrêt sous la main .

-----  
Par kang74

Trouvé

Mais attendu que si un accord collectif peut tenir compte des absences, même motivées par la maladie ou la grossesse, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'accord d'entreprise prévoyait une réduction de la prime d'assiduité en cas d'absence, mais excluait une

telle réduction en cas d'absence pour événements familiaux conventionnels, lesquels ne sont pas légalement assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a exactement décidé que la réduction de la prime d'assiduité pour maladie ou pour maternité était discriminatoire ;  
C'est tout ou rien ;- ) ( bis)