Congés payés imposés par mon employeur.....

Par Visiteur

Bonjour,

Salarié d'une SSII depuis le mois de janvier, j'ai reçu par mail le 2 juin dernier une note de service indiquant que la société fermerait du 26 juillet au 15 août 2010 inclus. Cette même note indiquait également que les dates de fermeture ne concernait pas les salariés en mission chez des clients, ce qui était mon cas au moment de la réception de la note. J'ai cependant appris vendredi dernier (23 juillet), que ma mission se terminerait le 30 juillet. Mon employeur souhaite donc m'imposer au dernier moment 2 semaines de congés payés ou sans solde si je n'ai pas un nombre de jours suffisants.

Je précise que cette société dépend de la convention collective syntec qui précise dans son titre IV que : "Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de
fermeture doit être portée à la connaissance du
personnel au plus tard le 1er mars de chaque
année."

Mon employeur m'a indiqué par téléphone s'être assuré auprès de son avocat d'être dans sont bon droit.

A t-il le droit de procéder de la sorte ? Quels sont mes recours possibles ?

Dans l'attente de votre réponse et bien cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Salarié d'une SSII depuis le mois de janvier, j'ai reçu par mail le 2 juin dernier une note de service indiquant que la société fermerait du 26 juillet au 15 août 2010 inclus. Cette même note indiquait également que les dates de fermeture ne concernait pas les salariés en mission chez des clients, ce qui était mon cas au moment de la réception de la note. J'ai cependant appris vendredi dernier (23 juillet), que ma mission se terminerait le 30 juillet.

Comment cela se fait-il que votre mission se termine plus tôt que prévu? Et s'il a toujours été prévue que la mission se terminerait au 30 juillet, pourquoi n'avez vous pas été informé plus tôt que vous deviez prendre vos congés à cette date?

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Les seules informations qui m'ont été données par mon commercial (licencié depuis de la société et en procédure aux prud'hom) étaient les suivantes :

2 mois renouvelable assortie d'une période d'essaie de 1 mois

Début de la mission : Mardi 6 Avril 10

Depuis je n'ai eu aucune information officielle émanant de mon employeur m'indiquant la fin de ma mission, si ce n'est vendredi dernier en toute fin de journée.

j'imagine que si je n'ai pas été informé plus tôt, c'est parce que le client est resté évasif jusqu'au bout, mais je ne vois pas pourquoi cela devrait se reporter sur moi.

Qu'en est-il du non respect du délai prévu par la convention collective ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Depuis je n'ai eu aucune information officielle émanant de mon employeur m'indiquant la fin de ma mission, si ce n'est vendredi dernier en toute fin de journée.

j'imagine que si je n'ai pas été informé plus tôt, c'est parce que le client est resté évasif jusqu'au bout, mais je ne vois pas pourquoi cela devrait se reporter sur moi.

Qu'en est-il du non respect du délai prévu par la convention collective ?

Dans ce cas, j'ai bien peur que cela soit compliqué. En effet, la véritable question qui se pose n'est pas tant celle de la fermeture de l'entreprise, mais plutôt celle relative à la possibilité pour votre employeur de vous mettre en congés forcé "au dernier moment". Que l'entreprise ferme ou non, c'est bien là que réside le c?ur du problème.

Or, en la matière, la règle est relativement simple:

Le Code du travail impose à l'employeur de fixer la période de prise des congés payés et d'en informer les salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période. Il doit également communiquer l'ordre des départs en congés à chaque salarié un mois avant son départ.

Une fois fixées, les dates de congé ne peuvent en principe, sauf circonstances exceptionnelle, être modifiées par l'employeur.

Il n'existe aucune définition légale de la notion de « circonstances exceptionnelles ». Il ressort de la jurisprudence que la modification des dates de départ en congés moins d'un mois avant le départ des salariés n'est pas considérée comme abusive lorsqu'elle est motivée par des raisons professionnelles (bonne marche de l'entreprise, commandes imprévues, remplacement d'un salarié décédé?) et si le salarié est dédommagé des frais occasionnés par ce changement.

Ici, dans la mesure où il semble que votre employeur lui même n'avait pas connaissance de la date de fin de votre mission, et que dès lors, il ne pouvait anticiper votre nécessité de partir en congés au moment de la fermeture de l'entreprise, alors il est probable que votre employeur obtienne gain de cause sur ce point.

Article L3141-16 du Code du travail:
Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Très cordialement.

Par Visiteur

Oui, mais la convention collective n'est-elle pas prioritaire par rapport au code du travail ?

De plus, que moi je n'aie pas eu d'information m'indiquant la fin de mission, ne signifie pas que l'employeur lui n'en a pas eu connaissance.

Par Visiteur

Bonjour, vous n'avez pas répondu à ma question concernant la prévalence de la convention collective sur le code du

travail.

De plus, il y a du nouveau aujourd'hui, dans la mesur ou devant mon refus de travailler en télétravail, mno employeur m'a demandé de vernire travailler au siège de la société alors que d'après la note de service que nous avons reçue le 2 juin dernier, cette dernière est supposée être fermée !!!

Est ce que cela change quelque chose dans mon cas ?

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Oui, mais la convention collective n'est-elle pas prioritaire par rapport au code du travail ?

Si en principe, mais il faut bien relire mon message: Toute la question ici n'est pas celle de la fermeture de l'entreprise mais bien celle liée la possibilité pour votre employeur de vous mettre en congés.

Or, sur ce point, votre convention collective ne déroge nullement au Code du travail.

Bien évidemment, distinctement, il est possible de reprocher à l'employeur de ne pas avoir informé ses salariés dans les délais pour la fermeture de l'entreprise, mais cela n'empêchera nullement le fait que votre employeur a la possibilité de vous mettre en congés forcé pendant l'été pour des motifs liés à la bonne marche de l'entreprise.

De plus, que moi je n'aie pas eu d'information m'indiquant la fin de mission, ne signifie pas que l'employeur lui n'en a pas eu connaissance.

Je sais bien, mais vous ne pouvez pas prouver sa mauvaise foi donc...

De plus, il y a du nouveau aujourd'hui, dans la mesur ou devant mon refus de travailler en télétravail, mno employeur m'a demandé de vernire travailler au siège de la société alors que d'après la note de service que nous avons reçue le 2 juin dernier, cette dernière est supposée être fermée !!!

Est ce que cela change quelque chose dans mon cas

Non à moins que le siège soit situé dans un autre bassin géographique et que vous n'avez pas de clause de mobilité. Mais si vous contestez sur ce point, on va vous redemander de faire du télétravail..

Très cordialement.

Par Visiteur

Très bien à ce que je vois, mes recours sont plutôt minces... Une dernière question toutefois : que se passe t-il si j'ai un accident alors que je me trouve dans une société officiellement fermée ? Suis-je couvert?

Par Visiteur

Bonjour,

Je viens cependant de tomber sur les articles D3141-5 et D3141-6 du code du travail. Le premier indique que la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (dans mon cas 2 juin pour le 23 juillet, ça fait moins). Le deuxième indique que l'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché ans les locaux normalement accessibles aux salariés. Dans la mesure où j'étais en mission chez un client, cela aurait du être porté à ma connaissance par un autre biais (mail, courrier). Or, la première notification officielle m'indiquant que je devais prendre des congés à partir du 02 août m'a été faite le 26 juillet. Ne puis-je donc rien faire pour faire respecter mes droits ?

Bien cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Très bien à ce que je vois, mes recours sont plutôt minces... Une dernière question toutefois : que se passe t-il si j'ai un accident alors que je me trouve dans une société officiellement fermée ? Suis-je couvert?

Oui, bien sûr. Dans la mesure où vous travaillez au su de votre employeur, ce dernier est responsable de tout dommage et accident susceptible de survenir.

Je viens cependant de tomber sur les articles D3141-5 et D3141-6 du code du travail. Le premier indique que la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (dans mon cas 2 juin pour le 23 juillet, ça fait moins). Le deuxième indique que l'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché ans les locaux normalement accessibles aux salariés. Dans la mesure où j'étais en mission chez un client, cela aurait du être porté à ma conaissance par un autre biais (mail, courrier).

Tout à fait d'accord, je n'ai nullement prétendu le contraire. Mais l'article L3141-16 du Code du travail prévoit une dérogation: Article L3141-16 En savoir plus sur cet article...

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

La notion de circonstance exceptionnelle doit s'entendre ici d'une manière assez large qui pourrait bien se justifier ici. Cela ne veut pas dire qu'un tribunal ne pourrait pas vous donner raison; seulement, qu'il est tout de même probable que votre obtienne gain de cause.

Très cordialement.