



Imposition des cp pendant l'intercontrat

Par **aurelia25101**, le **14/01/2012** à **14:11**

Bonjour,

Est-ce que l'employeur peut m'imposer de poser des cp pendant mon intercontrat?
(convention syntec).

Merci.

Par **pat76**, le **14/01/2012** à **14:16**

Bonjour

Allez sur ce lien et vous connaîtrez vos droits.

Votre employeur veut faire des économies de salaires apparament en vous imposant des congés payés pendant l'intercontrat.

www.cademploi.fr

› Vie professionnelle › Droit du travail

Par **aurelia25101**, le **14/01/2012** à **23:13**

Bonjour,

Le lien ne fonctionne pas.

Et je n'ai pas trouvé d'information ailleurs.

Est-ce que vous savez si l'employeur est dans son droit d'imposer des cp pendant l'intercontrat?

Et puis-je refuser de les poser?

Par **pat76**, le **15/01/2012 à 14:41**

Bonjour

Je vous ai fait un copier/coller de l'information trouvée sur le site cadremploi

En tapant intercontrat sur google, vous trouverez plusieurs sites donnant des informations sur ce sujet.

Vous verrez que sur le texte en fluo que l'employeur peu malheureusement pour vous et, je fais mon méa culpa ayant pensé le contraire, que l'employeur peut imposer la prise des congés payés ou des RTT pendant l'intercontrat si il y a un accord d'entreprise.

L'INTERCONTRAT

Salariés en intercontrat de SSII : quels sont vos droits ?

Démotivation, déqualification, improductivité, insécurité... Ces mots reviennent souvent dans la bouche des informaticiens qui se retrouvent en intercontrat. Beaucoup d'entre eux dénoncent une situation précaire qui se traduit parfois par des démissions forcées ou des licenciements abusifs.

Une situation naturelle et classique dans une SSII

Pour un informaticien, l'intercontrat définit une période de latence entre deux prestations techniques chez un client. En clair, c'est une période durant laquelle il n'a pas de projet. Il n'est plus facturable. « C'est une situation naturelle et classique dans une société de service informatique », souligne Ivan Béraud, secrétaire national à la F3C CFDT. « Les entreprises ont besoin d'avoir un minimum de salariés en intercontrat afin de pouvoir intervenir sur de nouveaux projets », ajoute-t-il. Le Ssyntec informatique estime effectivement à 10-15 % le taux moyen d'intercontrats dans les SSII. « Un taux qui pourrait grimper à cause de la crise financière », craint Ivan Béraud.

Vos droits restent intacts

« L'intercontrat n'est pas une notion juridique mais une situation de fait, souligne Anne Vaisbroit du Syntec informatique. Une personne en intercontrat reste salariée de l'entreprise.

[fluo]Elle garde donc son statut, ses droits et le même niveau de rémunération ».

L'intercontrat ne peut donc constituer un motif de licenciement. Le plus souvent, les SSII

utilisent ces périodes de creux pour former leurs informaticiens ou pour les affecter sur des projets internes. **En fonction des accords d'entreprises, elles peuvent également leur imposer des congés payés ou des jours de RTT. [/fluo]** Prenez garde aux abus

L'intercontrat devient problématique, autant pour les SSII que pour les salariés, quand il s'étale sur plusieurs mois. « Les entreprises se retrouvent avec des stocks d'informaticiens dont elles ne savent pas quoi faire », souligne Ivan Béraud. Du coup, pour s'en débarrasser, certains employeurs peu scrupuleux poussent leurs salariés à la démission ou à la faute professionnelle. « Il y a toujours des employeurs cow-boys », déplore Anne Vaisbroit.

Ordre de mission nécessaire

Quels sont les différents cas de figure ? : « Souvent, les employeurs demandent aux informaticiens en intercontrat de rentrer chez eux et d'attendre. C'est une situation anormale qui insécurise le salarié », explique Ivan Béraud. Dans ce cas, veillez à ce que votre employeur vous donne un ordre de mission à domicile. Ce document peut servir de preuve en cas d'accident du travail ou de licenciement abusif pour absence de poste.

Affectation abusive

Si vous êtes affecté à un projet interne que vous estimez inintéressant, veillez à ce que le poste corresponde à vos compétences et à vos qualifications. « Il peut arriver qu'un employeur demande à un chef de projet sans mission de faire de la programmation. Or, s'il n'y a aucune clause de la sorte dans le contrat, le salarié a tout à fait le droit de refuser le poste ». Tout comme il peut refuser une mission à l'autre bout de la France, si son contrat ne contient pas de clause de mobilité, ce qui est rarement le cas.

Quels sont vos recours en cas d'abus ?

En cas d'abus et de non-respect du contrat de travail, le salarié peut saisir les délégués du personnel pour connaître les usages en vigueur dans l'entreprise. Il peut aussi écrire une lettre recommandée à l'employeur en lui demandant de modifier sa position. S'il ne répond pas, le salarié peut saisir les prud'hommes pour faire constater le non-respect du contrat. « Nous conseillons aux informaticiens en intercontrat depuis plus d'un mois de chercher du travail ailleurs », recommande Ivan Béraud. Dans le cas où vous trouvez un nouvel emploi, vous pouvez demander la résiliation judiciaire du contrat.

Par aurelia25101, le 15/01/2012 à 16:33

Merci.

Je viens de relire mon contrat et rien n'est stipulé à ce sujet.

Savez-vous où puis-je trouver l'information par rapport à l'accord d'entreprise?

Par **pat76**, le **15/01/2012** à **16:45**

Rebonjour

IL doit être affiché ou bien vous demandé à votre employeur de vous le montrer.

Vous n'avez pas de délégués du personnel dans la société?

Par **aurelia25101**, le **17/01/2012** à **15:03**

Bonjour,

Ce que je craignais s'est confirmé.

Mon employeur me demande de poser des cp non pris des années précédentes sinon je les perds.

Je pensais qu'il fallait reprendre au moins 24h avant de poser des CP.

Cela ne m'arrange pas du tout.

Y-a-t-il une alternative à ça?

Par **pat76**, le **17/01/2012** à **16:02**

Bonjour

Aucune sinon vous mettre en arrêt maladie.