



Temps de travail annualisé et démission

Par **Dexa**, le **15/12/2011** à **21:25**

Bonjour,

Je viens de donner ma démission au poste que j'occupe : courrier envoyé le 26/11.
L'entreprise où je travaille pratique l'annualisation.

Mon employeur impose 9 semaines de congés par an et cela peu importe notre compteur d'heures. C'est à dire que si nous lui devons des heures, nous avons tout de même des congés imposés (pas de fermeture de l'etp). J'ai plusieurs fois alertés sur cette situation et je n'ai pas été écouté donc depuis deux ans, je reçois régulièrement des mails, que je conserve, m'imposant ces périodes de congés et je ne pose pas de feuille de congés en signe de désaccord.

Je suis donc en cours de préavis (1 mois) mais nous avons là encore des congés imposés à partir du 21/12 au soir. J'ai proposé à mon employeur de reporter mon préavis à début janvier pour le finaliser mais il a refusé et m'a confirmé par écrit que mon contrat s'arrêterait au 31/12. Doit-il dans ce cas me payer le solde de ce préavis non-effectué à sa demande ?

D'autre part, chaque année mon compteur d'heures est négatif. La 1ère année, je devais 13 heures, la 2ème 20 heures, la 3ème 52 heures, la 4ème 58 heures. Et si je fais bien mes calculs au 31/12, je devrais 70 heures.

Ces heures ont toujours été reportées sur mon compteur de l'année suivante.

Mais j'ai vu sur une autre discussion qu'elles ne devaient pas l'être. Pourriez-vous me confirmer ?

Si lors de la remise de mon SDTC, mon employeur me déduit mes 70 heures dûes, est-ce légal ? Puis-je lui opposer un texte car pour moi, le nombre de congés imposés étaient trop

importants par rapport à mon compteur d'heure ?

Je tiens à vous préciser qu'il n'y a pas de délégués du personnel dans mon entreprise.

Mon SDTC aura lieu le 21/12 je pense et j'attends donc votre réponse avec impatience.
Vous en remerciant sincèrement par avance.

Dexa

Par **pat76**, le **16/12/2011** à **14:11**

Bonjour

Non seulement votre employeur devra vous payer les jours de congé payé qu'il vous impose mais en outre il devra vous payer la période de préavis que vous n'aurez pas pu effectuer de par sa décision de vous mettre en congé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du ; RJS 1989, page 88, n° 155:

" L'indemnité de préavis s'ajoute à celle de congés payés lorsque c'est l'employeur qui a imposé de prendre son congé pendant le préavis ".

En ce qui concerne le mode d'annualisation de votre horaire de travail, vous avez pris connaissance de votre convention collective?

Par **Dexa**, le **16/12/2011** à **18:57**

Bonjour,

Merci beaucoup de votre réponse.

D'après la convention collective dont je dépends :

"Si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail de l'ensemble du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures, le salaire est réduit en conséquence mais le personnel bénéficie alors des indemnités liées à une situation de chômage partiel".

Donc, je pense que mes heures restent acquises et ne peuvent m'être déduites de mon SDTC ? Et cela confirmerait alors que le compteur d'heures négatif à chaque fin de période n'est pas reportable ?

Merci par avance de votre confirmation.

Cordialement

Dexa

Par **pat76**, le **17/12/2011** à **14:24**

Bonjour

Vous avez fait une bonne analyse de la situation concernant les heures négatives.

Votre employeur aurait dû prendre les mesures nécessaires pour que cela ne se produise pas.

Article L5122-1 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 19

Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat s'ils subissent une perte de salaire imputable :

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée prévue par le 2° de l'article L. 5122-2.

Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.

La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 27 novembre 1991; Bull. Civ. V, n° 536:

" La mise en chômage partiel total, qui suspend le contrat de travail, ouvre droit, pendant la période légale d'indemnisation, non à un salaire, mais à l'allocation spécifique prévue à l'article L 321-25 (L5122-1 nouveau) ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 mai 2000; pourvoi n° 98-40085:

" Le paiement des indemnités de chômage partiel auquel le salarié a droit en application de l'article L 321-25 (L5122-1 nouveau) est une obligation pour l'employeur, la rupture résultant du manquement à cette obligation s'analyse en un licenciement.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 novembre 1987; Bull.

Civ.v, n° 694:

" Le salarié qui, tout en restant lié à son employeur par un contrat de travail, subit une perte de salaire occasionnée par la réduction ou la suspension temporaire d'activité de son entreprise, imputable notamment à la conjoncture économique, sans pouvoir bénéficier de l'allocation prévue par l'article L 321-25 (L5122-1 nouveau) du Code du Travail, faute de proposition donnée au versement de celle-ci par le directeur du travail et de l'emploi, ne saurait cependant être privé des garanties de ressources prévues par la loi;

Dès lors, c'est à bon droit que les juges du fond, qui constatent que, pour une période considérée, le salarié n'a pas été payé intégralement, estiment que, faute d'avoir obtenu une décision administrative autorisant la mise en chômage partiel, l'employeur doit régler un complément de salaire au salarié, lequel n'a pu bénéficier du revenu légal de remplacement.

Arrêt du 16 juin 1988; Dalloz 1988 Sommaires Commentés page 311:

Justifie sa décision condamnant l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts pour perte de salaires la Cour d'Appel qui retient que le salarié a subi un préjudice du fait du non-respect de la durée du travail contractuellement prévue, ce dont il résultait, qu'à défaut de bénéficier de l'allocation prévue à l'article L 321-25 (L 5122-1 nouveau) du Code du travail, il appartenait à l'employeur d'assurer son indemnisation ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 octobre 1995; Bull. Civ. V, n° 268:

" Pour déterminer si l'employeur doit mettre en oeuvre la procédure de chômage partiel, il convient de ce placer à la date à laquelle l'employeur a décidé de réduire l'horaire; en constatant qu'à cette date la réduction d'horaire se présentait comme une mesure provisoire liée à la conjoncture du moment, le juge a pu décider que la procédure aurait dû être mise en oeuvre à cette date et a pu condamner l'employeur en raison de sa carence ".

Article R5122-1 du Code du travail

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'allocation spécifique de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1 peut être attribuée aux salariés des entreprises qui sont contraintes de réduire ou suspendre temporairement leur activité pour l'une des raisons suivantes :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Par **Dexa**, le **19/12/2011** à **22:30**

Bonjour,

Merci beaucoup de votre réponse.

Mon employeur nous impose ces heures non pas par manque de travail (au quel cas il aurait pu avoir recours au chômage partiel, on est bien d'accord) mais parce qu'il provisionne ces heures dûes sur le bilan de notre société et réhausse ainsi artificiellement le résultat annuel.

Il m'a informé que mon SDTC se ferait avec notre DRH mais qu'il souhaitait me voir avant mon départ pour remise de mon suivi des heures : un tableau de suivi où il est inscrit les heures à effectuer sur l'année, le report d'heures de l'année précédente (zones non modifiables) et nous nous devons de le compléter chaque jour de la durée effective de notre journée.

Il souhaite que ce suivi soit signé. A quoi cela m'engage sachant que je ne suis pas d'accord ni sur le report, ni sur le total à effectuer (pour l'instant, ce total ne tient pas compte de ma sortie du personnel à la fin de ce mois). Est-ce que je peux le contester ultérieurement si j'engage un recours ? Je trouve mon employeur bien insistant sur l'obtention de ce document.

Merci beaucoup de votre réponse.

Cordialement

Dexa

Par **pat76**, le **20/12/2011** à **12:21**

Bonjour

Si votre employeur insiste sur l'obtention de ce document, c'est qu'il a compris qu'il n'avait pas respecté la législation du travail et que si vous signé ce document, cela le dédouanera de son infraction.

Donc, refusez de signé ce document et précisez à votre employeur que vous allez vous renseigner auprès de l'inspection du travail si sa manière d'agir est bien conforme à la législation du travail en vigueur ou bien si vous avez motif à entamer une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

Vous verrez à sa manière de réagir si il a utilisé un procédé condamnable ou pas.

Par **Dexa**, le **21/12/2011** à **20:49**

Bonjour,

Je vous remercie sincèrement pour toutes vos réponses et le temps que vous m'avez consacré. J'ai tous les arguments en main pour me défendre.

Encore merci.

Cordialement

Dexa

Par **gruick 12**, le **08/07/2014** à **09:11**

Bonjour,

Je suis surveillante dans un lycée privé en temps plein soit 42h. Je viens de donner ma démission et n'effectuerai pas le préavis. Mon supérieur me dit que je ne serai pas payé au mois d'aout. Cependant, mon salaire est annualisé. Ne dois-je pas être obligatoirement payé jusqu'à fin aout dans ce cas?

Merci pour votre réponse

Par **gruick 12**, le **08/07/2014** à **09:12**

De plus, est-ce normal d'effectuer 42h par semaine et ne gagner que 1015€ par mois? Je suis annualisé mais cela me parait très peu!!!

Par **Ziz**, le **28/03/2018** à **16:56**

Bonjour,

La question de Gruik12 date de 2014 et je suis étonné de ne pas voir de réponse devant le nombre important d'assistant d'éducation qui travaille dans les mêmes conditions !!

Je suis un peu dans la même situation aujourd'hui et il est mentalement très difficiles de faire la part des choses. Je vais être licencié économique sur un lycée privée avec un contrat annualisé et c'est le flou complet de savoir ce que mon patron va me devoir car ce licenciement intervient avant la longue période de congés la plus grosse celle qui induit justement tout le temps que j'ai travaillé en plus le reste de l'année (22,5h/sem pour un mi-temps ce qui correspond à 45h/sem avec le cumul d'un autre mi-temps sur un autre établissement scolaire et en plus pour le salaire minimal SMIC alors qu'autour de nous les professeurs sont loin d'en faire autant, témoin de l'intérieur).

On est presque au mois d'avril ce qui devrait me mener à une rupture vers juin préavis inclus... que devient alors les jours du mois de juillet/aout ? me les doivent ils financièrement ? Quelle est la règle de calcul dans cette situation ?

(On trouve trop peu d'information sur les contrats annualisés mais je vais continuer à chercher. En plus la cerise sur le gâteau, les contrats d'AED qui dépendent de l'Etat et sont des CDDs reconductible 6 fois avec une fin inévitable au bout de 6ans, cherchez l'erreur! que dit le droit du travail la dessus ?)

Merci d'avance pour vos réponses