



Congés payés forcés pour baisse d'activités...

Par **Orgeana**, le **26/10/2009** à **16:25**

Bonjour,

Je suis salarié d'une entreprise de 600 personnes environ....Nous connaissons une très forte baisse d'activités et la direction envisage d'imposer des 'congé payés forcés' pour faire face à cette situation.

Mon responsable hiérarchique m'informe du projet verbalement, et me demande de solder mes congés payés du jour au lendemain, sans préavis ce qui apparemment est illégal.

Par ailleurs, les Dp n'ont pas été consultés préalablement.

Après de nombreuses recherches sur Internet, voici ce que j'ai trouvé comme éléments de réponse (via des forums ou autres) :

L'employeur peut imposer des congés payés mais sous certaines conditions et dans le cadre d'une baisse d'activité il doit notamment :

- Informer les Délégués du Personnel du caractère [s]COLLECTIF [/s]d'une telle mesure.
- Respecter un délai de prévenance d'un mois.

Problème : Je ne trouve pas les textes de loi évoquant ce cas de figure, que ce soit dans la convention collective (Le Syntec branche Bureau d'études Ingénierie pour notre entreprise), le droit du travail ou des cas de jurisprudence ?

D'autres personnes se sont peut-être retrouvées confrontées à cette situation ou le sont peut-être aujourd'hui.....

N'hésitez pas à venir témoigner...

A vous lire !!!

Par **julius**, le **27/10/2009** à **14:32**

Bonjour,

Au vue du nombre de salariés , il doit y avoir des syndicats représentatifs.

N'hésitez pas à prendre contact avec eux.

Ces méthodes (prises verbales) n'ont aucune légalité.

Cependant , si un texte régit cette demande (accord PSE par exemple) , vous devez être mis au courant.

Par **Cornil**, le **29/10/2009** à **18:09**

Bonsoir "orgeana"

Les textes de loi qui régissent la fixation des congés sont les suivants:

Article L3141-14 du CT.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Article L3141-16 dU CT.

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.

Article D3141-6 du CT

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Par conséquent, dans tous les cas, délai de prévenance d'un mois, sauf "circonstances exceptionnelles" en cas de modification.

La jurisprudence a en effet considéré (Cass Crim 21 novembre 1995, Pierquin et a.) que cette invocation de circonstances exceptionnelles ne pouvait s'appliquer que pour modifier des dates déjà fixées et non pour mettre brutalement en congé des salariés d'un service à la suite d'incidents techniques.

Mais bon, comme le dit Julius, le problème étant collectif, il faut chercher à mon avis sa solution dans cadre collectif. Car l'employeur pourrait toujours se diriger vers un chômage technique, et dans ce cas les salariés ne sont indemnisés qu'après avoir épuisé leurs droits à congés...

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Orgeana**, le **30/10/2009** à **18:00**

Bonsoir Cornil ,

Et merci beaucoup pour votre réponse complète et pour le moins très instructive....

Je continue à me battre avec ma direction.....Pour lâchez un peu de lest, et craignant des représailles ultérieures, je lui ai proposé d'étaler la prise du solde de mes congés payés sur plusieurs semaines pour gagner du temps et en espérant une reprise d'activité très hypothétique en cette période de l'année....

Cette solution n'a pas été acceptée et j'ai failli commettre une lamentable erreur en leur notifiant ma proposition par écrit par lettre avec AR.

Le fait de m'être 'engagé' verbalement me laisse donc le choix de me rétracter et de défendre mes droits jusqu'au bout je suppose....

Aujourd'hui, je me bats pour trouver du travail à l'intérieur même de mon entreprise et les différentes branches d'activités....

Encore une fois merci pour vos réponses à tous les deux, j'essayerai de vous informer des suites de cette aventure au combien désolante et dont on se passerait bien....

Très cordialement...

Par **Cornil**, le **30/10/2009** à **23:07**

bonsoir "orgeana"

Oui, bon, tu te bats à titre individuel, mais nous t'avons dit que ce problème était, d'après ton exposé, de toute évidence collectif.

Alors, en attendant que ce problème collectif soit réglé à ce niveau, tout ce que tu peux te dire est qu'il serait préférable que tu te présentes au travail comme si de rien n'était.

Bon courage et bonne chance.

Par **Orgeana**, le **31/10/2009** à **17:58**

Bonsoir Cornil ,

Pour l'instant, il ne concerne que quelques salariés du groupe.....Pour ainsi dire 3 d'après le DRH moi y compris.

Deux d'entre eux ont accepté de solder leurs congés payés dont un avec un solde positif de 25 jours....

D'autres personnes seront peut-être concernées dans les prochains jours, personne n'en a la certitude aujourd'hui, seul des bruits courent...

J'ai bien l'intention de me présenter au bureau dès lundi....Je dois toutefois assurer mes arrières et garder des traces de mon travail comme des copies d'écrans, des enregistrements de fichiers de travail sur clé usb , (ne suis-je pas dans l'illégalité ?) et mes pointages pour prouver ma présence au bureau.....En effet, je les crois capables de me prélever des jours de congés sans que je les aie effectivement pris ou de m'amputer une partie de salaire pour '*non productivité*'.....Je dois sûrement broder, cela m'inquiète un peu d'ailleurs,mais sincèrement, je m'attends à tout....

Bonne soirée...

Par **Cornil**, le **01/11/2009** à **00:08**

Bonsoir "orgeana"

Le collectif commence à plus d'1. Je reste donc en accord avec la position de Julius, d'essayer de régler ce problème par voie collective, via les élus du personnel et DS.

Ceci dit, pour répondre à ta question, tous documents t'étant normalement portés à connaissance dans le cadre de ton contrat de travail, il n'est nullement illégal à mon avis d'en faire copie privée , y compris pour les documents sous forme informatique sur support externe(clé USB).

Peut-être effectivement te fais-tu des inquiétudes exagérées.

Cette demande verbale de prise de congés n'a, comme Julius l'a indiqué et ce que j'ai confirmé, aucune légalité, et donc nulle et non avenue. J'y ai ajouté les textes et jurisprudence en référence.

TU ES DONC DANS TON DROIT de la refuser.

Mais, bon, en dehors des aspects légaux, tu t'engages dans un "bras de fer" avec l'employeur , les relations n'en seront pas améliorées, c'est le moins qu'on puisse dire.

Bon courage et bonne chance.

Par **Orgeana**, le **04/11/2009** à **19:53**

Bonsoir Cornil,

Voici quelques nouvelles du '*dilemme*' m'opposant à ma direction concernant cette 'prise de congés payés forcés pour baisse d'activités'.

Tout d'abord, la pression est légèrement retombée dans la mesure où j'ai trouvé un peu de

travail qui m'a occupé jusqu'à aujourd'hui....Ce soir, je ne sais pas ce que je ferai demain.....

J'ai un problème à (te/vous) soumettre, je vais essayer d'être le plus précis et concis possible...

Notre système de pointage est hébergé via un site intranet où nous rentrons le temps passé sur chaque affaire.....Nous pouvons tout aussi bien réaliser ce pointage chez nous que sur le lieu de travail.....En fait, seule une connexion Internet est nécessaire pour le faire....

Nous avons un code affaire '*improductif*'....celui qui pose tant de problèmes à nos chers gestionnaires financiers, Drh et responsable hiérarchique direct..

Les pointages peuvent être rejetés par la hiérarchie immédiatement supérieure, si elle considère qu'il y a une erreur, un abus au niveau de la quantité d'heures saisie sur chaque affaire ou autre....

Etant sur mes gardes vis à vis de ma direction, je m'attends à une entourloupe du style une disparition soudaine d'une partie de mon capital congés correspondant au temps improductif saisi....

Aujourd'hui, comme je te l'ai expliqué dans mes précédents messages, je fais des copies de mes écrans à des heures régulières et enregistre sous forme électronique mes fichiers de travail sur clé USB.....Mais si un jour, je dois prouver ma présence au sein de l'entreprise pour ces jours concernés, ces éléments peuvent-ils être une preuve suffisante justifiant ma présence au bureau ?...Les témoignages de '*collègues*' présents sur place, je n'y crois pas trop.....Nous n'avons pas de badgeuse.....

Dois-je alerter l'inspection du travail ?....Je suppose que non, puisque pour l'instant ce ne sont que des élucubrations....

En même temps, les rouages administratifs et financiers de notre groupe me semblent très lourds, et il me paraît bien compliqué de faire disparaître des CP par simple écriture sur une feuille de paie. Mais encore une fois, je me sens menacé, et je reste donc vigilant.

A part le témoignage de tierces personnes, existe-il d'après toi un moyen juridiquement imparable de prouver sa présence au travail.

D'avance merci pour ton aide déjà apportée, si certains d'entre vous ont un avis sur la question, n'hésitez pas à laisser vos commentaires.

Merci.

Par **Cornil**, le **04/11/2009** à **22:23**

Bonsoir "orgeana"

Bouh... Il me semble que tu exagères un peu dans le conflit qui t'oppose à ton employeur. Ce n'est pas au salarié, titulaire d'un contrat de travail en bonne et due forme, de prouver chaque jour sa présence au travail pour pouvoir être payé.

Sa présence est présumée!

C'est à l'employeur de constater une éventuelle absence. Preuves à l'appui en cas de contestation.

Bien sûr, si tu suspectes ton employeur de te déclarer absent alors que tu ne l'étais pas, tu as

raison de te ménager toute preuve de ta présence.
Mais, bon, à priori tu vas un peu trop loin dans la suspicion...
Bon courage et bonne chance.