Image not found or type unknown

Lundi de Pentecôte et Journée de solidarité

Par **EmilieCP**, le **20/05/2018** à **23:15**

Chers internautes, je vais aller droit au but. Mon statut est agent de maîtrise et je n'ai qu'un an d'ancienneté. Ma question est de savoir si je suis dans l'obligation de poser un CP anticipé étant donné que l'usine est fermée le lundi 21 mai 2018 mais que c'est une décision de l'employeur de fermer l'usine ? Je n'ai à ce jour plus de RTT sur mon compteur. Si j'ai besoin de prendre un jour de congé, je prends des CP anticipés. Nous n'avons pas été informés ni par un affichage public dans l'entreprise ni par une note d'information de quel jour serait la journée de solidarité en 2018 ne sachant pas si elle peut varier d'une année sur l'autre. Je n'ai donc pas d'informations sur la convention collective, mais j'envisage en urgence de demander à lire le paragraphe indiquant les informations que je recherche avec la présence d'un délégué du personnel, si celles-ci sont indiquées dans la convention collective et donc si elles existent. Il m'a été demandé de poser un jour de congé (donc en CP anticipé) mais je ne suis pas sûre que l'employeur ait le droit de me l'imposer du fait que ce soit la journée de solidarité. De plus, la journée de solidarité était en 2017 le 04/06 et en regardant sur mon bulletin, je vois un RTT mais aucune indication liée à la journée de solidarité. Ayant lu sur un autre site en liant avec le droit du travail que normalement cela doit être spécifié sur le bulletin de salaire, je me pose sérieusement la question. Par ailleurs, la journée de solidarité est-elle comptabilisée durant l'année complète à savoir entre le 01/06/2017 et le 31/05/2018 car si c'est le cas, est-il normal que la journée de solidarité soit prise en compte 2 fois sur cette période de référence ? Merci de m'éclaircir ces points. Cdlt.

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **08:36**

Bonjour,
Je ne vois pas pourquoi vous devriez prendre un jour de congés payés si le lundi 21 mai 2018 est un jour férié chômé dans l'entreprise fermée ce jour, sans perte de salaire après 3 mois d'ancienneté…
D'autre part, l'employeur ne peut pas obliger le salarié à prendre un jour de congés payés pour se substituer à la journée de solidarité c'est seulement lui qui peut le proposer...

Par **janus2fr**, le **21/05/2018** à **10:17**

Bonjour,
[citation]Ayant lu sur un autre site en liant avec le droit du travail que normalement cela doit être spécifié sur le bulletin de salaire[/citation]

Avez-vous une référence du texte qui l'impose ? Car j'ai un gros doute là...
Par exemple, étant au forfait jours, je n'ai pas de jour précis correspondant à la journée de solidarité, c'est juste un jour de plus à mon forfait passé à 218 jours au lieu de 217 quand la journée de solidarité a été instaurée. Je ne vois donc pas quelle mention pourrait apparaitre sur la feuille de paie.

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **10:54**

Pour les salariés qui ne sont pas au forfait jours, il semble que ce soit simplement une préconisation de l'Administration de mentionner la journée de solidarité sur le bulletin de paie afin d'établir qu'elle a été effectuée...

Par **EmilieCP**, le **21/05/2018** à **12:26**

Bonjour, Il s'agirait apparemment dans mon entreprise d'un accord interne qui stipule que soit on vient travailler soit on prend un congé. Seulement, on ne m'a pas demandé mon avis si je voulais venir travailler ce jour-là et on m'a directement demandé donc clairement imposé de poser un jour pour motif que l'usine était fermée. Je n'ai d'ailleurs fait aucun mail de demande de congé et on ne m'a rien confirmé par mail non plus.

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **13:01**

Je me demande comment vous pourriez venir travailler si l'usine est fermée le jour prévu pour la journée de solidarité comme vous l'indiquiez…
Le Délégué du Personnel devrait être au courant des Accords d'entreprise qui doivent en plus être mis à la disposition des salariés pour consultation avec un exemplaire de la Convention Collective actualisée…
Comme je vous l'indiquais, l'employeur ne peut pas imposer la prise d'un jour de congés payés pour remplacer la journée de solidarité et l'on peut se référer à ces décisions de la Cour de Cassation :
- Arrêt 08-40047 :
[citation]après avoir constaté que la décision de l'employeur tendait à remplacer la journée de solidarité par un jour de congé payé légal, le conseil de prud'hommes a exactement décidé que cette décision était contraire aux dispositions des articles L. 3133 7 et L. 3133 9 du code du travail[/citation]
- Arrêt 11-19974 11-19978 11-19980 :
[citation]Vu les articles L. 3133-7 et L. 3133-9 du code du travail dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 ;

Attendu, selon les jugements attaqués rendus en dernier ressort, qu'aucun accord collectif n'étant intervenu au sein de la société Essilor international (la société) pour la mise en place de la journée de solidarité instaurée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, l'employeur, après consultation du comité d'entreprise, a fixé unilatéralement celle-ci au lundi de Pentecôte pendant les années 2006 et 2007 ; qu'une note de service du 25 mai 2006 a précisé qu'il n'y

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

aurait pas obligation de travail ce jour là, mais qu'en contrepartie un jour de congés payés serait systématiquement affecté à tous les salariés, en sorte que le même lundi ne pourrait être considéré comme étant une absence pour convenance personnelle ou pour grève ; que pour l'année 2007, une autre note a repris la même solution, étant spécifié que cette journée, normalement travaillée, serait en conséquence compensée par une journée de congés payés prise sur les droits acquis ou anticipés à l'exception de toute autre forme de congé (RTT, jours de récupération, ...) ou récupération d'heures ; que M. X... et deux autres salariés, soutenant que la fermeture des sites meusiens de l'entreprise les privait d'un jour de congé légal et du droit de grève, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires pour congés payés imposés de 2006 à 2009 inclus, et de dommages-intérêts ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes au titre de la journée de solidarité pour les années 2006 et 2007, les jugements retiennent qu'aucun accord collectif n'étant intervenu pour la mise en place de cette journée, l'employeur était fondé à la fixer unilatéralement au lundi de Pentecôte, après consultation du comité central d'entreprise ; qu'il ressort des pièces versées aux débats par la société, qu'à la suite des difficultés matérielles rencontrées parfois par les salariés d'autres établissements ayant choisi de travailler les lundis de Pentecôte au cours des années 2004 à 2006 incluses, les élus du comité central d'entreprise ont remis à la société une pétition signée par un nombre important de salariés ne souhaitant pas travailler ce jour particulier ; que lors des réunions qui suivirent entre l'entreprise et les organisations syndicales, l'ensemble des salariés a ainsi été autorisé à poser un jour de congé le lundi de Pentecôte, option qui permettait à la fois le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, par le biais d'une journée supplémentaire de travail de 7 heures non rémunérées, et la justification de leur absence durant cette journée de solidarité ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la décision de l'employeur tendait à remplacer la journée de solidarité par un jour de congé payé légal, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisé[/citation]

Par **EmilieCP**, le **21/05/2018** à **13:58**

L'un des délégués du personnel m'a dit qu'effectivement, il a été convenu lors d'une réunion de CE que l'usine serait fermée donc pour moi ça veut dire que c'est considéré comme un jour normalement travaillé, et que nous serions libre de venir travailler ou non donc pas d'obligation à prendre un congé même si la direction a décidé que l'usine serait fermée et que personne ne viendrait travailler.
J'ai bien l'impression que cet arrêt est bien proche de ma situation...

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **14:23**

Quand un établissement est fermé ce n'est pas que je sache un jour normalement travaillé et quand c'est un jour férié, c'est qu'il est chômé…
Que je sache également, vous n'êtes pas libre de venir travailler puisque la porte serait close…
Je pense qu'il est inutile de vous répéter que l'employeur ne peut pas vous imposer de

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

prendre un jour de congés payés pour remplacer la journée de solidarité...

Par **EmilieCP**, le **21/05/2018** à **15:16**

Je me suis mal exprimée alors. On me confirme que ce jour est considéré comme un jour travaillé dans l'usine où je travaille mais que c'est la direction qui a décidé de fermer l'usine, suite aux décisions en lien avec les journées de fermeture sur l'année, sauf qu'il a été dit que pour les personnes travaillant à la journée, elles avaient le choix de prendre un jour de congé ou bien de venir travailler. Ce que je veux dire c'est que vous le lisez et le comprenez par vous-même qu'il y a une totale contradiction : si l'usine est fermée, je ne peux donc pas venir travailler donc je n'ai pas le choix donc c'est imposé indirectement ... J'ai un exemple, j'ai une collègue cadre, on lui a proposé de travailler ou bien de prendre un congé car les cadres peuvent en effet travailler en home office mais existe-t-il une différence entre les AM et les cadres sur ce point ?!

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **15:32**

Encore une fois ce jour ne peut pas être considéré comme un jour de travail si la direction décide de fermer l'usine…
Il serait étonnant que comme agent de maîtrise vous ne soyez pas mensualisée et que vous travaillez à la journée mais en tout cas comme dit précédemment, vous n'avez pas le choix puisque vous vous trouvez dans l'impossibilité de travailler, la porte étant close…
Pour l'instant, on va s'occuper de votre situation car on ne peut pas avoir la version exacte de votre collègue cadre...

Par **EmilieCP**, le **21/05/2018** à **15:42**

Bien sûr que si je suis mensualisée et je travaille en horaire de journée. Donc si l'entreprise ferme, elle considère que cette journée est un jour férié et je n'ai donc pas à poser de jour ?
Pour ma collègue, je lui ai posé la question directement.

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **16:07**

Que l'entreprise le considère ou pas le lundi de Pentecôte est un jour férié, si elle est fermée et qu'il est donc non travaillé, il est chômé…
On peut donc se référer à ces dispositions du Code du Travail (art. L3133-1 à 3)...

Par **EmilieCP**, le **21/05/2018** à **16:12**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ma collègue me confirme que l'usine aurait pu être ouverte s'il y avait eu plus d'une personne présente et dont un secouriste. De plus, elle me dit que de toute façon on n'est pas payé aujourd'hui : cela est-il lié à la journée de la solidarité ? Ce que je comprends c'est qu'étant donné que j'étais la seule, je n'ai donc pas d'autres choix que de me conformer à la majorité, mais cela donne-t-il pour autant le droit à l'employeur de m'imposer de prendre un jour de congé ? J'ai même demandé à prendre un jour sans solde et on m'a répondu non.

Par **EmilieCP**, le **21/05/2018** à **16:50**

S'il est chômé, cela implique-t-il que je sois dans l'obligation de poser un jour de congé ?

Par **P.M.**, le **21/05/2018** à **17:01**

En tout cas l'usine était fermée et ce n'est pas ce qui vous a été dit qu'elle pouvait être ouverte…
L'employeur ne semble pas avoir décidé qu'il s'agissait de la journée de solidarité après consultation des Représentants du Personnel sinon, il aurait laissé ouverte l'usine…
En tout cas, l'employeur ne peut pas imposer la prise d'un jour de congés payés, si je dois encore me répéter…
Si vous lisez les dispositions du Code du Travail et notamment l'art. L3133-3 vous verrez que :
[citation]Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.[/citation]
Ce que je vous avais également indiqué...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés