



Fin CDD : Modulation négative+arrêt maladie=pas de congés payés ?

Par **Souvarine**, le **04/02/2013 à 19:10**

Bonjour,

Je sors d'un CDD de 6 mois. On devait normalement alterner les semaines à + de 35h et celles à moins de 35h. Or, par manque de commandes des clients, mis à part les 3 premières semaines les semaines "hautes" n'ont jamais compensé les semaines "basses", et au bout de 3 mois de travail j'étais à -29h selon mon comptage personnel alors qu'il s'agissait de la période qui devait être la plus travaillée de l'année.

Victime d'un harcèlement de ma hiérarchie qui exigeait une lettre de démission (peut-être à cause du manque de commandes), j'ai passé les 3 derniers mois de mon contrat en arrêt de travail. Et ma banque d'heure est donc restée à -29h au terme de mon contrat.

Lors de la remise de mon dernier bulletin de salaire (et attestation assedic), j'ai constaté que les 6 jours de congés payés que j'avais accumulé ont tout simplement disparu, sans explication.

J'ai donc envoyé un recommandé rappelant que j'avais droit à une indemnité de congés payés équivalente à 6 jours de travail. Ce à quoi l'employeur a répondu qu'étant dans le négatif, mes congés payés avaient soldés mon compte.

Je considère qu'il devait me fournir du travail pour 35h comme il en était question dans le contrat signé, et que je n'ai pas à rembourser des heures parce qu'il planifiait plus de commandes qu'il n'en a effectivement eu.

[quote]La convention collective est assez incompréhensible pour moi :

"Si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure au plafond annuel légal pour une année complète ou au plafond conventionnel s'il est inférieur, les heures manquantes -

résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé - font l'objet d'une retenue sur salaire dans les limites des fractions de rémunération saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 145-2 du code du travail."

Alors selon vous, obligation de fournir du travail non tenue donc c'est pour sa pomme, ou nombre d'heures non effectuées donc c'est pour ma poire ?

Par **P.M.**, le **04/02/2013** à **19:24**

Bonjour,

A priori, l'employeur est dans l'illégalité puisque même s'il voulait faire une compensation, il aurait dû faire figurer l'indemnité de congés payés et que par ailleurs, les périodes hautes et basses auraient dû être précisément définies en tenant compte ensuite de l'arrêt-maladie...

Par **Souvarine**, le **05/02/2013** à **16:41**

La planification des périodes hautes et basses, à mon avis il n'y en avait pas, on naviguait à vue selon l'activité... ou plutôt le manque d'activité.

Mon bulletin de paie ne comporte que 2 lignes : 1 retrait pour l'arrêt de travail, 1 autre pour le retrait entrée/sortie (jours non travaillés après la fin du CDD).

Un bulletin de paie trop minimaliste peut-il permettre d'obtenir gain de cause aux Prud'hommes ?