



## Absence non rémunérée sur des jours de fermeture pour travaux

Par **Monica94**, le **15/03/2021** à **20:42**

Bonjour,

La boutique dans laquelle je travaille n'a pas pu ouvrir durant quelques jours suite à une panne de rideau de fer et des travaux de réparation qui ont suivis ce qui a empêché l'accueil des clients.

Notre service RH nous informe désormais que les jours non travaillés seront considérés comme des absences non rémunérées.

Je ne maîtrise pas bien le sujet, ces circonstances entre-elles dans le cadre des absences non rémunérées?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **15/03/2021** à **21:05**

Bonjour,

Ces absences étant le fait de l'employeur, je ne comprends pas pourquoi le salarié devrait en subir les conséquences et cela devrait être éventuellement une période d'activité partielle (chômage partiel)...

Par **Monica94**, le **15/03/2021** à **21:53**

Merci de votre réponse.

C'est bien ce qui me semblait, savez-vous s'il y a un ou des articles de loi pour soutenir ma revendication?

Par **P.M.**, le **15/03/2021** à **22:06**

Ce serait plutôt à l'employeur de fournir un texte comme quoi il peut considérer que c'est une absence non rémunérée...

Pour l'activité partielle c'est l'[art. L5122-1 du Code du Travail](#)...

S'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais de vous en rapprocher...

Par **Monica94**, le **26/03/2021** à **01:52**

Bonsoir,

Je relance ce sujet car ma situation dans cette boutique à changée depuis mon 1er message.

Après les avis reçus sur ce forum et n'étant pas en contact direct avec des représentant du personnel (d'autres vendeurs travaillant dans d'autres boutiques) j'ai contacté le syndicat Sud commerce par mail. On m'a conseillé de contester la décision RH en notifiant que ce cas de figure devrait découler de la prévoyance de mon employeur, ou bien d'une activité partielle, ce que j'ai fais en mettant le syndicat en copie du mail.

Je n'ai toujours pas obtenu de réponse par contre, j'ai appris aujourd'hui la volonté de mon employeur de mettre un terme à ma période d'essai. Je suis, en effet, en période d'essai pour un CDI depuis le 1er février et celle-ci devait se terminer le 31 mars, le délai de prévenance de 2 semaines n'est donc pas respecté mais le service RH m'informe que je bénéficierai d'indemnités compensatrices de délai prévenance.

Cette suite d'événements me fait douter du motif de cette décision qui semblerait plus motivé par la volonté de se délester d'une salariée « problématique » que par mes capacités de travail insatisfaisantes.

Avant de m'informer de cette décision, mon manager a fait plusieurs allusions aux difficultés économiques de la boutique qui ne réaliserait pas assez de chiffre d'affaire depuis l'ouverture il y a 4 mois. Sans explicitement me dire qu'il s'agirait là de la raison motivant la fin de mon contrat.

Or, d'après mes quelques recherches: « il est interdit de rompre la période d'essai d'un salarié pour un autre motif que lié aux compétences du salarié à occuper son poste de travail.

Par voie de conséquent, un employeur ne peut arguer de difficultés économiques pour rompre la période d'essai d'un salarié. »

De plus, ma période d'essai ayant duré 2 mois si mes compétences à effectuer mon travail n'étaient pas satisfaisantes pourquoi a t-on attendu 4 jours avant la fin de ma période d'essai pour m'en informer quitte à devoir payer une indemnité supplémentaire?...

J'aimerais donc avoir des avis concernant ma situation, ne sachant pas exactement qu'elle est la marche à suivre, mais ne souhaitant pas laisser passer un abus s'il y en a bien un.

Merci de vos retours.

Par **P.M.**, le **26/03/2021** à **07:35**

Bonjour,

Si vous étiez en période d'essai et que vous vouliez rester dans l'entreprise, il aurait été plus judicieux d'attendre qu'elle soit terminée pour effectuer votre réclamation...

La période d'essai ne peut effectivement être rompue que si l'employeur remet en cause la compétence de la salariée mais il ne vous écrira sûrement pas que c'est pour raison économique ou pour un autre motif pour lequel il devrait ou aurait dû respecter la procédure de licenciement...

Mais, par ailleurs la période d'essai peut être rompue jusqu'au dernier jour à condition qu'au lieu de vous le faire effectuer l'employeur vous paie le délai de prévenance qui ne peut avoir pour effet de la prolonger...

Par **Monica94**, le **27/03/2021** à **11:40**

J'avais effectivement des doutes quant au fait de rester travailler dans cette entreprise vu qu'ils ne respectaient pas vraiment la convention collective mais si j'avais choisi de rester ou non j'estime qu'il est important de faire respecter ses droits quelle que soit la situation.

Merci de votre réponse.

Par **Lie7**, le **28/03/2021** à **15:25**

Bonjour,

Je pense que vous avez bien le droit de faire une réclamation. Par contre, si possible de trouver un autre boulot, je te le conseille vivement, vu que cette entreprise ne respecte pas vos droits.

Par **P.M.**, le **28/03/2021** à **17:20**

Bonjour,

L'intéressée risque de ne pas avoir le choix si l'employeur rompt la période d'essai...

Par **Monica94**, le **29/03/2021** à **13:16**

Merci et oui j'ai heureusement déjà trouvé un autre emploi.

Je reviens une dernière fois (j'espère) sur ce sujet car j'ai enfin obtenu une réponse à mon mail:

- leur prévoyance ne couvrira que les « sinistres liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès. »
- pour l'activité partielle « l'incident n'a duré que très peu de jours et la direction ne trouve pas opportun d'y recourir. » (pour rappel, c'était du lundi 10h au mercredi 13h)

Le service RH propose donc de passer ces jours soit en absences non rémunérées soit en congés payés en parlant du contexte actuel difficile pour tous et que c'est leur seule solution.

Qu'en pensez-vous?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **29/03/2021** à **13:39**

Bonjour,

Effectivement, la prévoyance ne peut pas prendre en charge de telles heures perdues...

Si l'employeur ne trouve pas opportun d'avoir recours à l'activité partielle c'est sa décision mais à laquelle ne peut pas être associée la salariée qui doit être rémunérée...

Par ailleurs la prise de congés payés ne peut pas être imposée ni par anticipation ni a posteriori...

Par **Monica94**, le **29/03/2021** à **15:33**

Merci beaucoup de votre réponse.

Savez-vous si un texte de loi ou une jurisprudence soutient vos conseils ou s'agit-il d'usage? Je demande afin de donner plus de poids à ma réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **29/03/2021** à **17:04**

Ceci découle de l'obligation contractuelle réciproque et celle de l'employeur est de vous fournir du travail pour l'horaire prévu, son service RH a même reconnu que cela pouvait passer en activité partielle mais qu'ils ne voulaient pas se donner la peine d'y recourir, ce qui est plus facile pour eux puisqu'ils veulent mettre ça à la charge des salariés et dans ce cas le contexte actuel n'est pas difficile pour l'employeur en l'occurrence...

Par **Monica94**, le **01/04/2021** à **21:38**

Merci beaucoup pour vos réponses!

C'est en effet ce que je leur ai répondu en leur disant que je n'acceptais aucune de leur proposition et que je voulais que ces absences passent en activité partielle.

Je n'ai pas obtenu de réponse à mon mail, mon dernier jour était hier, j'ai reçu un virement de mon ancien employeur mais aucun papier (solde de tout compte, attestation Pôle emploi, certificat de travail...) et vu la somme il en manque (indemnité compensatrice délai de prévenance, indemnité de congés payés).

Je sais que l'on peut contester le solde de tout compte jusqu'à 6 mois après mais y a t-il un délai de remise du solde? Je l'ai toujours reçu mon dernier jour de travail dans mes précédents contrats en CDD.

Merci bien

Par **P.M.**, le **01/04/2021** à **22:48**

Bonjour,

Il est admis que les documents puissent être délivrés au plus tard à la date habituelle de la paie...

Par **miyako**, le **02/04/2021** à **08:38**

bonjour,

l'employeur doit vous rémunérer normalement, éventuellement sur la base du chômage partiel, même si il ne l'obtient pas. L'avantage, c'est qu'il n'y a aucune charges sociales, seulement la CSG qui peut être lissée.

Vous avez pris contact avec un syndicat, c'est très bien et ils peuvent certainement vous aider à résoudre ce problème.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **02/04/2021** à **08:52**

Bonjour,

Il me semble que cela a déjà été dit et que c'est déjà fait...