



Congés sans solde / absence non rémunérées contre ma volonté

Par Farrech

Bonjour,

Je suis actuellement cadre en CDI dans une entreprise privée depuis environ deux ans.

L'entreprise prévoit une fermeture d'environ deux semaines pendant les vacances de fin d'année. Mon solde de congés payés et RTT est insuffisant pour couvrir l'intégralité de cette période. Mon contrat se terminant début janvier (démission), il ne m'est pas possible de poser des congés par anticipation.

Il avait initialement été envisagé, de manière informelle, que je travaille pendant cette période de fermeture. Cependant, à la suite d'un changement d'organisation interne, l'entreprise ne souhaite finalement plus que je travaille durant cette période.

L'employeur m'a alors demandé de poser des congés sans solde, ce que j'ai refusé, dans la mesure où, sauf erreur de ma part, un congé sans solde ne peut pas être imposé au salarié. Suite à ce refus, il est désormais question de qualifier cette période d'« absences non rémunérées », sans mon accord, ce qui me semble juridiquement équivalent à un congé sans solde imposé.

De mon côté, j'ai clairement indiqué être présent et disponible pour travailler pendant cette période, mais l'entreprise refuse de me confier du travail.

Dans ce contexte, pouvez-vous m'indiquer si un employeur peut légalement imposer des congés sans solde ou qualifier une période de fermeture en absences non rémunérées, lorsque le salarié est disponible pour travailler et que l'absence de travail résulte d'une décision de l'entreprise ?

Merci par avance pour vos éclairages.

Par kang74

Bonjour

Si vous n'avez pas assez de congés pour la fermeture de l'entreprise, vous serez donc en congé pas payé = sans solde

L'entreprise est fermée : elle ne va pas ouvrir et vous fournir du travail parce que vous n'avez plus de jours de congés .
[url=https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1016]https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1016[/url]

Par citoyen25

Il me semble que cette entreprise gère mal les congés. Le personnel devrait avoir suffisamment de droits à congé pour se permettre une fermeture de deux semaines.

Sauf si vous aviez pris à votre initiative trop de congés avant...mais l'entreprise n'aurait peut-être pas du les accepter.

Le congé sans soldes est possible, mais normalement il faut l'accord des deux parties.

Une autre solution serait de prendre des RTT par anticipation.

Par Farrech

Bonsoir et merci pour vos réponses,

Kang74 -> Votre lien parle d'indemnité de congés payés et non pas du salaire (ou je ne comprends pas bien la page). Comme mon employeur a donné son accord pour des congés payés anticipés + qu'il y avait un accord oral pour travailler sur la période de vacances, je pensais qu'il était tenu de me fournir du travail, car je me retrouve dans cette situation indépendamment de ma volonté (si j'avais pu travailler comme prévu, il n'y aurait pas de sujet).

Citoyen25 -> J'ai bien pris les congés par anticipation à mon initiative, mais comme dit au dessus, je n'avais pas prévu de devoir poser de nouveaux congés pour la fin d'année. Concernant les RTT : je n'en ai pas non plus assez pour couvrir l'ensemble de la période.

Par Marck_ESP

Bienvenue et bonjour

L'employeur a le droit d'imposer la prise de congés payés pendant la période de fermeture (sous réserve d'avoir respecté les délais de préavis et consulté le CSE, s'il existe).

Il me semble avoir lu, dans un autre dossier, que lorsque l'employeur est à l'origine de l'absence de travail. le juge avait considéré que l'employeur qui impose une fermeture doit garantir la rémunération.

Je ne peux être affirmatif, c'est pourquoi je conseillerais de contacter un conseiller syndical ou même l'inspection du travail .

Par kang74

Comme mon employeur a donné son accord pour des congés payés anticipés + qu'il y avait un accord oral pour travailler sur la période de vacances,

Les deux choses sont antithétiques ...

Vous avez raison MarkESP.

La fermeture de l'entreprise pendant le préavis de démission impose la prise de congé mais permet aussi d'avoir une indemnité compensatrice de préavis puisque vous ne pouvez pas l'effectuer .

Le préavis n'est pas prolongé de cette période pour la même raison .

(J'avais oublié ce détail ...)

Par de là, vous serez bien en absences autorisées si vous n'avez plus de droit à congé .

Mais vous aurez une indemnité compensatrice de préavis .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007045107/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007045107/[/url]

Par citoyen25

Je pense que l'employeur a mal géré les congés de Farrech. Il a sa part de responsabilité. Je suppose qu'il n'est pas un nouvel embauché qui n'a pas encore tous ses droits à congés (à confirmer).

Le congé sans solde (il s'agit plutôt d'une absence non rémunérée) ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur, sauf fermeture décidée dans le délai légal, conventionnel, ou négocié avec le CSE (si plus de 50 salariés).

Si l'employeur n'est pas dans le cadre légal, il doit rémunérer le salarié comme s'il travaillait.

S'il est dans le cadre légal, il pourrait fournir une rémunération par anticipation (remboursable par heures sup, non prise de jours de RTT ou de jours de congés ultérieurement).

Peut-être que Farrech aurait intérêt à se montrer conciliant en proposant des solutions.

Par kang74

Citoyen25, un employeur n'a pas de part de responsabilité d'avoir accordé des CP comme la loi le lui impose à savoir 4 semaines avant le 31/10 .

Il ne peut pas deviner que son employé va démissionner non plus .

Et dans le contexte j'ai répondu à la problématique : l'employeur devra lui devra une indemnité compensatrice de

préavis pour cette période à la fin de son préavis, comme l'employé peut demander à poser ses congés par anticipation si l'employeur est d'accord puisque cela n'a aucun impact sur la durée du préavis .

Par janus2

Bonjour,

Tout à fait d'accord avec kang74.

Lorsque l'entreprise ferme durant le préavis, le salarié a droit à double rémunération, il touche à la fois ses congés payés et une indemnité de préavis qu'il ne peut effectuer.

Dans le cas de Farrech, n'ayant plus de congés payés, il touchera malgré tout son indemnité de préavis, il ne sera donc pas sans revenus durant cette fermeture.

Par citoyen25

à kang74 :

Il n'est pas question ici de démission, ni de préavis.

Par kang74

C'est bizarre , il me semble avoir lu qu'on parlait de préavis (et comme les posts cela se modifie ...)

Par de là, il n'y a pas de problème vu que l'employeur accepte que l'employé prenne ses congés par anticipation.

L'employeur n'a aucune responsabilité, on ne lui reprochera jamais d'avoir accepté des CP que son employé a posés .

Par janus2

Il n'est pas question ici de démission, ni de préavis.

Ah bon ?

Mon contrat se terminant début janvier (démission), il ne m'est pas possible de poser des congés par anticipation.

Par kang74

Vous me sauvez Janus, j'ai cru que je perdais la boule (et MarkESP aussi)

Par citoyen25

Exact, cela m'avait échappé.

Donc Farrech serait en préavis (si ce préavis est supérieur à un mois).

Je crois donc qu'il est difficile pour l'employeur de faire autrement. Il ne peut faire travailler un salarié pendant la fermeture, sauf à domicile.

Il reste à savoir si les congés payés ont bien été décidés au moins un mois avant la fermeture de l'entreprise et si ceux de Farrech avaient été posés et acceptés avant ce délai d'un mois : l'employeur ne devait plus pouvoir les modifier.

Dans ce cas, il serait peut-être possible d'être quand même rémunéré.

Par kang74

Citoyen25, vous lisez les réponses des autres intervenants ?

1- L'employeur lui propose de poser des congés par anticipation (possibilité due à la fermeture de l'entreprise)

2- Il sera payé pour cette période de fermeture par une indemnité compensatrice de préavis .

Il peut donc être payé non pas une , mais deux fois !

Par janus2

J'avais compris que Farrech n'avait plus de congé, même par anticipation...

Par hideo

Bonjour,

Le salarié doit percevoir une indemnité compensatrice de préavis pour la partie de celui-ci non effectué du fait de la fermeture. Elle correspond à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le préavis doit être payé, même si il ne reste plus de CP et de RTT.

Il faut donc à juste titre refusé le congé sans solde .

Article L1234-6. du code du travail

En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.

cassation sociale 21/11/2001 N°99-454424

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que l'inexécution par le salarié de l'intégralité de son préavis résultait d'un arrêt d'activité indépendant de sa volonté, causé par la fermeture temporaire de l'entreprise pour congé annuel, a exactement décidé que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une rupture anticipée du préavis par le salarié et que ce dernier pouvait prétendre à la rémunération qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé

Cordialement

Par kang74

Comme mon employeur a donné son accord pour des congés payés anticipés

C'est le postant qui croit que la pose de congés dans ce contexte a un impact sur le préavis, et que ce n'est pas possible de prendre des congés après l'envoi de la démission .

La fermeture de l'entreprise est une exception à ces principes .

Par Farrech

Bonjour à tous, et merci beaucoup à tous pour vos retours.

@Kang74 ? Concernant l'antithétisme de mes propos : désolé si ce n'était pas clair.

Pour préciser ma situation :

J'ai pris des congés par anticipation en août / septembre, avec l'accord de mon employeur.

À ce moment-là, il avait été convenu que je travaillerais pendant la période de fermeture de fin d'année.

Je suis consultant ; ma mission client a pris fin plus tôt que prévu, ce qui explique que mon employeur ne souhaite finalement plus que je travaille pendant cette période.

Toutefois, il existe bien des travaux internes que je pourrais effectuer en télétravail (je suis d'ailleurs à 100 % en télétravail).

La fermeture de l'entreprise a bien été communiquée dans les délais et validée par le CSE.

Je ne suis pas un nouvel embauché.

J'ai démissionné ; mon préavis est de 3 mois et se termine le 2 janvier, soit le dernier jour de la période de fermeture.

Je précise que mon objectif n'est absolument pas de léser ou de profiter de mon employeur : j'aurais simplement souhaité pouvoir travailler sur cette période. Je reste bien sûr ouvert à toute solution équilibrée pour les deux parties.

Pour être honnête, j'ai du mal à tout comprendre. Voilà ma compréhension de vos réponses et quelques questions.

Le congé sans solde ne peut pas être imposé par l'employeur

L'employeur qui ferme dans un cadre légal peut imposer des congés pendant un préavis, ce qui entraîne le versement

d'une indemnité compensatrice de préavis.

À ce sujet, j'ai plusieurs questions :

Si je prenais des congés par anticipation, ces jours seraient logiquement déduits lors du solde de tout compte ? J'ai du mal à comprendre l'intérêt.

Mon employeur aurait-il intérêt à accepter des congés/RTT anticipés alors que mon contrat se termine prochainement et que je ne pourrais pas « rembourser » ces jours ?

Mon employeur parle explicitement « d'absences non rémunérées » et indique clairement qu'il ne souhaite pas me rémunérer sur cette période. Il s'agit d'un concept différent des « absences autorisées » ?

La possibilité d'une rémunération par anticipation (heures supplémentaires, RTT non pris, etc.) ne me semble pas applicable dans mon cas, puisque je quitte prochainement l'entreprise.

Lorsque vous indiquez :

« L'employeur devra lui devoir une indemnité compensatrice de préavis pour cette période à la fin de son préavis »

? Cette indemnité est-elle due uniquement si des congés/RTT (en anticipation ou non) sont posés, ou reste-t-elle applicable même si la période est qualifiée d'« absence » par l'employeur ?

Il a été mentionné que l'employeur pourrait proposer des congés par anticipation du fait de la fermeture ; à ce stade, ce n'est pas une option qui a été évoquée, ni par mon employeur, ni par moi (et cela ne me semblait pas logique pour les raisons exposées plus haut).

Lorsque vous évoquez la possibilité d'être payé « deux fois », je précise que ce n'est absolument pas mon objectif. Je ne cherche pas à profiter de la situation.

Encore merci à tous pour vos éclairages, et n'hésitez pas à me corriger si j'ai mal interprété certains points.

Par kang74

Concrètement, vous aurez une indemnité compensatrice de préavis si l'entreprise ferme pour ne pas pouvoir effectuer cette période de préavis, à la fin du contrat .

Pendant cette période de fermeture soit vous avez la possibilité de poser des congés, soit pas , mais en tout cas vous serez en congé que vous le vouliez ou non .

Si vous n'avez pas cette possibilité vous serez bien en congé sans solde : il vaut mieux que cela apparaissent comme cela sur votre fiche de paie pour l'indemnité compensatrice de préavis .

Congé sans solde = congé non payé , ce qui est le cas pendant la fermeture de l'entreprise si on n'a pas assez de congés, sans que vous ayez votre mot à dire .

Enfin l'intérêt de poser des congés anticipés si votre employeur est d'accord dépend de votre situation après la démission (différé, ARE etc) et vous est personnel : dans un cas, comme dans un autre, il y aura, quand même une indemnité compensatrice de préavis .

Par de là, il n'y aucune raison de le forcer à vous faire travailler ... vous serez payé .

LIEN :
[url=https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1016]https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1016[url]

Par citoyen25

On part du principe que les congés payés ont été définis par l'employeur au moins un mois avant leur début.

La "fermeture" de l'entreprise pour prise de congés payés n'interdit pas forcément le télétravail pendant cette période, si le salarié n'a plus assez de jours de congé à prendre, ni de RTT (pour les jours non couverts par les CP du salarié, et hors jours fériés).

Cependant il faut qu'il y ait du travail à donner, et là, cela devrait dépendre du bon vouloir de l'entreprise.

Il ne serait pas idiot de tenter de le négocier.

Par kang74

Quel serait l'interet pour le postant de travailler, alors que la fermeture de l'entreprise implique qu'il est en congé ?

Il va être indemnisé sans travailler par une indemnité compensatrice de préavis !!

Par Farrech

L'objectif étant de trouver un compromis acceptable pour les deux parties, je pense que travailler serait la solution la plus "honnête". Je comprends que mon employeur ne soit pas enchanter de devoir me payer pour une période où je ne travaille pas. Je suis d'accord de mon côté pour travailler comme nous l'avions convenu.

Merci pour les échanges et conseils, je vais me servir des ces éléments pour négocier avec mon employeur. Je vous tiendrais au courant :)

Par kang74

L'employeur est coincé .

Il ne peut pas dire que son entreprise est fermée, avec les conséquences qui vont avec, et vous faire travailler .

Donc il vous devra une indemnité compensatrice de préavis : il ne peut faire autrement .

S'il laisse son entreprise en activité, c'est pour tout le monde .

Par hideo

Bonjour

@Farrech

J'ai cité les textes et la JP qui s'appliquent.

Si l'entreprise ferme ,on vous doit le préavis c'est la loi .Même si il n'y a plus de CP et de RTT au compteur.

Cordialement

Par janus2

Si l'entreprise ferme ,on vous doit le préavis c'est la loi .Même si il n'y a plus de CP et de RTT au compteur.

Cela a été dit depuis longtemps !

Farrech n'a pas à travailler durant la fermeture de l'entreprise.

Soit il lui reste des congés et il a droit à double rémunération (indemnité de congés payés + indemnité de préavis), soit il n'a plus de congés et il touchera l'indemnité de préavis seulement, donc comme s'il avait travailler.

Pourquoi vouloir en plus travailler ???

Par citoyen25

Il faudra qu'il regarde son solde de tout compte de près...

Par Farrech

Bonjour à tous,

Mon employeur, après consultation d'un service juridique, m'a finalement confirmé que je serai payé normalement pendant la période, sans nécessité de travailler.

Merci pour votre aide précieuse. Je ferai très attention à mon solde de tout compte effectivement !

Par hideo

Bonjour,
Merci beaucoup de nous avoir fait connaître le résultat
Bonnes fêtes de fin d'année

Par janus2

Bonjour,
Merci du retour, c'est assez rare...