



WEBHELP: LA DICTATURE DES CONGES !!!

Comme en 2013, la Direction de Webhelp Caen a présenté, fin mars, en Comité d'Entreprise puis aux Délégués du Personnel la note interne sur les modalités de prise de congés payés (CP) 2014.

Dans cette procédure, se trouve un point que nous contestons fortement et sur lequel nous nous battons comme d'habitude pour vous !!!

Notre Direction a ressorti de ses cartons sa volonté de réaliser des économies de bout de chandelles en vous faisant perdre le bénéfice des jours de fractionnement. Cette volonté est revenue par Numericable où les salariés ont été recus par l'encadrement du projet et par la Direction.

C'est quoi le fractionnement ?

Vous devez prendre, au minimum, 10 jours ouvrés dans la période dite "de référence", c'est à dire du 1er mai au 31 octobre 2014. Si, après cette date, il vous reste au minimum 3 CP (sans compter la 5eme semaine) vous devez obtenir:

- 1 CP en plus s'il vous reste entre 3 et 5 jours
- 2 CP en plus s'il vous reste plus de 6 jours

Par exemple, si vous posez des CP pour la période du 04/08 au 22/08, cela fait 14 jours de pris. Il reste donc 11 jours à prendre, hors congés supplémentaires. Si au 31 octobre, d'autres CP n'ont pas été posés, vous devez bénéficier de 2 CP en plus.

Avec le projet de renoncement que veut imposer la Direction, cela implique la perte de 2 jours dans notre exemple. L'entreprise vous demande soit de poser 4 semaines entre le 1er mai et 31 octobre, qui ne laisse plus qu'une semaine pour le reste de l'année, soit de perdre les CP liés au fractionnement.

Comme l'an dernier, la Direction tente de nous faire croire qu'elle est dans son droit !!!

JUSTEMENT QUE DIT LA LOI ?

Le Code du travail et plus précisément l'article L.3141-19, prévoit que :

« Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dûs peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours...

...Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. »

Ce qui signifie que l'Entreprise peut vous faire du chantage: Vous renoncez à vos jours supplémentaires ou elle n'accepte pas que vous posiez des congés payés en dehors de la période 1er mai - 31 octobre !!

Pire, le discours tenu auprès des salariés par les encadrements des projets (CP et Superviseur seniors) et les Directions de sites menacent les salariés d'imposer les CP s'ils ne signent pas !! SUD estime cette pratique de très mauvais goût !

**SUD VOUS INVITE
A NE PAS SIGNER LE
COURRIER DE
RENONCIATION QUE LA
DIRECTION ATTEND DE
VOUS !!**

QUE DIT SUD ?

Nous estimons que cette décision ne peut, en l'état, s'appliquer à Webhelp Caen.

POURQUOI ?

Depuis l'ouverture de l'entreprise à Caen en 2005, les différentes Directions ont toujours acceptées que les salariés prennent leurs congés payés sans tenir compte du fractionnement.

Nous considérons donc qu'un usage d'entreprise s'est instauré.

C'EST QUOI UN USAGE D'ENTREPRISE ?

Un usage d'entreprise correspond à une pratique instaurée par l'employeur dans son entreprise qui se concrétise par l'attribution d'un avantage au profit des salariés. Il peut s'agir par exemple du versement d'une prime annuelle, d'un congé supplémentaire, de pauses... L'usage se caractérise par des critères de **généralité**, de **constance** et de **fixité** :

- La généralité signifie qu'il s'agit d'un avantage accordé à tous les salariés ou à une catégorie d'entre eux
- L'avantage est accordé de façon constante, ce qui suppose une répétition dans son attribution (par exemple une prime versée pendant plusieurs années régulièrement)
- L'usage est fixe, ce qui implique qu'il est déterminé selon des règles pré-établies et précises. Le salarié qui se prévaut d'un usage doit en apporter la preuve, ce que SUD a tenté l'an dernier de faire reconnaître auprès de la Direction mais restée sans réponse.

Pour SUD, ces 3 conditions sont réunies. l'entreprise ne peut donc pas nous imposer le renoncement au-x jour-s supplémentaire-s lié-s au fractionnement des Congés payés !

Nous vous invitons à ne rien signer si l'entreprise vous le demande mais venez en faire part à vos élus SUD.

