Image not found or type unknown

Perte avantage jours de congés

Par **Bernard MASSIER**, le **19/12/2016** à **23:23**

[s]***Bonjour,***[/s]

Je suis salarié de la même entreprise depuis 1988. A cette époque, tous les salariés bénéficiaient systématiquement et sans condition des 2 jours de congés 'fractionnement' prévus par le droit du travail. Lors d'un 1er rachat en 2000, le repreneur a maintenu cet avantage et l'a officialisé en l'inscrivant systématiquement sur tous les nouveaux contrats de travail (27 jours de congés/an). Lors d'un 2ème rachat il y a 2 ans, le nouveau repreneur a souhaité supprimer cet avantage sans remettre en cause les contrats de travail existants. L'avantage a donc été supprimé pour tous les nouveaux arrivants, mais également pour les salariés les plus anciens pour lesquels cela n'avait pas été mentionné sur le contrat de travail. (Il y a bien eu accord d'entreprise, mais les partenaires sociaux n'ont pas pensé à la petite minorité de salariés concernés soit une dizaine sur près de 1.000)
Paradoxalement, c'est donc les quelques salariés qui ont bénéficié le plus longtemps de cet avantage qui se le sont vu supprimé (passage de 27 à 25 jours de congés), alors que tous les autres qui l'avaient acquis plus récemment l'ont conservé.
Cela vous parait il recevable ?
Merci d'avance

Par **P.M.**, le **20/12/2016** à **08:43**

Bonjour,
En revanche, s'il s'agissait vraiment de jours de fractionnement, ils n'ont pas besoin d'être inscrits au contrat de travail et il suffit que le nombre de jours de congé pris en dehors de de la période du 1er mai au 31 octobre soit au moins égal à six pour avoir droit à 2 jours ouvrables et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours...

Par **Bernard MASSIER**, le **20/12/2016** à **23:03**

Au dela de la nature de l'avantage, ma question portait surtout sur le fait de supprimer individuellement aux plus anciens salariés (minoritaires) un avantage acquis préalablement à tous, avantage qui reste maintenu pour tous les salariés embauchés plus récemment car ils ont eu la chance que ce soit inscrit sur leur contrat de travail, alors que les contrats les plus anciens n'avaient pas été réactualisés.
Cordialement

Par **P.M.**, le **20/12/2016** à **23:16**

La nature de l'avantage a son importance puisque comme je l'ai indiqué s'il s'agit de jours de fractionnement, ils restent applicables mais il faudrait connaître la rédaction exacte sur le contrat de travail lorsqu'il y figure et si réellement le nombre de jours de congés payés est augmenté sans condition...
D'autre part, il ne faudrait pas confondre usage et disposition contractuelle sachant que s'il y a une pratique discriminatoire et/ou contraire à une égalité de traitement, les salariés lésés pourraient faire valoir leurs droits...

Par **Bernard MASSIER**, le **08/01/2017** à **18:41**

C'est bien ce que j'avais précisé dans mon message initial :
- Il s'agissait à l'origine d'un usage accordé à l'ensemble des salariés sans condition et sans disposition contractuelle (27 jours de congés annuels pour tous).
- A partir d'une date donnée, l'usage a été maintenu pour tous les salariés en place. De plus, tous les nouveaux salariés embauchés à partir de cette date ont eu une clause contractuelle précisant le nombre de jours de congés (27 jours sans condition) sur leur contrat de travail, mais les anciens n'ont pas eu d'actualisation de leur contrat de travail.
- Aujourd'hui, l'usage est abandonné. Les salariés les plus anciens qui ne bénéficiaient pas de la clause contractuelle voient le nombre de jours de congés ramené de 27 à 25. Les autres embauchés plus récemment conservent 27 jours sans condition puisqu'ils bénéficiaient de la clause contractuelle.

Ma question est justement de savoir si vous pensez qu'il s'agit d'une pratique discriminatoire ou contraire à une égalité de traitement.

Par **P.M.**, le **08/01/2017** à **19:15**

Bonjour,
Vous avez indiqué :
[citation]Je suis salarié de la même entreprise depuis 1988. A cette époque, tous les salariés bénéficiaient systématiquement et sans condition des 2 jours de congés 'fractionnement' prévus par le droit du travail.[/citation]
Il s'agissait donc bien d'une pratique sous condition ou alors il y a erreur dans l'exposé...
Il faudrait savoir si après il y avait fractionnement des congés payés sans l'octroi des jours de fractionnement...
A priori, un avantage supplémentaire prévu contractuellement ne peut pas être discriminatoire mais l'attention des Représentants du Personnel pourrait être attirée sur l'inégalité de traitement s'il n'y a plus de fractionnement des congés payés...
D'autre part, nous ne connaissons toujours pas la rédaction exacte sur le contrat de travail lorsqu'il y figure et si réellement le nombre de jours de congés payés est augmenté sans condition...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés