



## Travail pendant les congés payés

Par **ZAIF**, le **08/10/2011 à 17:35**

Bonjour,

Je travaille comme chef de projet dans un Établissement Public et scientifique à caractère Industriel et Commercial (EPIC) depuis plus de 10 ans.

On me reproche et pour la première fois, une faute professionnelle parce que je ne me suis pas mis à disposition de l'entreprise pour être joignable par téléphone ou le courriel interne pendant mes jours de congés payés, en prétextant que le client est important, et que cela n'a pas satisfait le client.

Je précise que mon employeur n'a pas mis à ma disposition, ni téléphone, ni PC portable de fonctions pour être joignable, même dans le cas où j'aurais accepté de travailler. D'après le code de travail, l'employeur peut-il exiger que je travaille pendant mes congés pour lesquels il a signé son approbation préalablement ?

J'ajoute aussi que ce projet correspondait à une spécialité qui n'est pas la mienne, donc j'ai joué un peu le rôle des pompiers pour une étude avec des contraintes budgétaires minimales (à la limite de l'inacceptable) que ma hiérarchie voulait absolument qu'elle se fasse, car le client est important !

Après on ne me reproche pas la qualité des résultats, qui sont Ok (tampis pour mes efforts), mais le fait que je sois absent pendant les congés payés !

D'autre part, j'ai eu en retour un courriel du client qui indique qu'il est pleinement satisfait par rapport à la qualité du travail réalisé pendant ce projet, à l'encontre des prétextes avancés.

Merci de m'aider pour savoir comment organiser ma réponse à la DRH qui me demande des explications sur ce sujet (préalable à une éventuelle sanction d'après la lettre qui m'a été adressée).

Mon employeur a-t-il le droit de prendre ces mesures ? Quelles sont les démarches à faire pour avoir mes droits s'il n'en a rien ?

Je vous remercie pour votre réponse, j'en ai vraiment besoin.

Par **pat76**, le **08/10/2011 à 17:58**

Bonjour

Il est formellement interdit à un salarié de travailler pendant ses congés payés,

pour son employeur ou un autre employeur.

Lisez ce qui suit.

Article D3141-1 du Code du travail  
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)  
L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D. 3141-2.

Article D3141-2 du Code du travail  
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)  
Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Vous pourrez soumettre ces articles à votre employeur et il sera certainement intéressé de savoir ce qu'il risquera en vous obligeant à travailler pendant vos congés payés.

Par **ZAIF**, le **08/10/2011** à **18:51**

Merci Pat76 pour ta réponse qui me rassure. Cela révèle le niveau d'incompétence dans cette entreprise comme je le pensais avant.

Est-il possible de poursuivre légalement mon N+1 qui est le responsable direct à ce que je travaille pendant mes congés payés suites à sa pression ? J'ai des traces de courriels qui attestent de ce que je dit et que j'ai envoyé des documents à des clients.

Est-ce qu'il est utile de faire cette démarche ? comment ? à qui s'adresser ?

Je pense que je serais en droit de changer d'unité (ou de N+1), comment faire pression sur la DRH ?

Merci

Par **pat76**, le **08/10/2011** à **18:59**

Rebonjour

Ce n'est pas le DRH qu'il faut attaquer, c'est l'employeur qui est responsable de l'action de ses salariés.

Il faut aller au-dessus du DRH pour soulever le problème et faire comprendre à l'employeur que le DRH le met dans une situation d'infraction à la législation du travail.

Si vous voulez traiter directement avec le DRH montrez lui les articles du Code du Travail en lui précisant que vous pourriez attaquer votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes et que par la suite les Assedic serait en droit de lui réclamer des dommages et intérêts.

Vous lui préciser que le grand patron pourrait alors considérer l'action du DRH comme une faute lourde pour avoir nui à l'entreprise.

A vous de jouer maintenant.