

Le protocole congés 2021 aurait dû être amélioré !

16 février 2021

Pour la première fois dans l'entreprise, un protocole congés a été mis en place par la direction. Il s'agit d'un protocole, un ensemble de règles, ayant pour objectif d'encadrer la prise des congés payés annuels pour cette année 2021, afin de satisfaire un maximum de demandes, de permettre à chaque salariéE de prendre l'intégralité de ses congés, tout en assurant à l'entreprise la continuité de la production. Il a fait l'objet d'une consultation des membres du CSE lors de la réunion du 28 janvier et est entré en vigueur dans la foulée : chaque salariéE de l'entreprise y est donc soumisE, à l'exception des salariéEs du Siège et des agences, des Chefs de site et des responsables de Points-Services.

Que contient le protocole congés 2021 ?

En cas de demandes de congés simultanés non susceptibles d'être satisfaits en même temps, un arbitrage sera réalisé par le supérieur hiérarchique. Il sera alors tenu compte de critères de détermination de l'ordre des départs en congés :

- La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que « la présence au sein du foyer d'un enfant à charge, handicapé ou non, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie » ;
- L'ancienneté dans l'entreprise ;
- L'exercice d'une activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Période 1 : 1^{er} mars – 30 avril

Pour la période **1^{er} mars 2021 – 30 avril 2021**, les salariéEs devaient communiquer leurs éventuels souhaits **avant le 14 février 2021**. Ce n'est pas obligatoire et le nombre de jours « posables » est libre, dans la limite des droits acquis et sachant que 3 semaines calendaires sont obligatoirement réservées à la « période 2 ».



Période 3 : 1^{er} novembre – 31 décembre

Pour les congés d'hiver, désignant la période **1^{er} novembre 2021 – 31 décembre 2021**, les salariéEs communiquent leurs éventuels souhaits **avant le 31 août 2021**. Ce n'est pas obligatoire et le nombre de jours « posables » est libre, dans la limite des droits acquis et des droits restants pour l'année.

Les salariéEs ayant formulé leurs souhaits dans les délais pour la période 2, mais **ayant essuyé un refus en raison de l'application des critères de détermination de l'ordre des départs, sont prioritaires pour cette période 3**.

A défaut d'avoir communiqué ses souhaits au 1^{er} septembre, le ou la salariéE perd le bénéfice des critères de détermination de l'ordre des départs en congés.

Période 2 : 1^{er} mai – 31 octobre

Pour les congés d'été, période de congé principal, désignant la période **1^{er} mai 2021 – 31 octobre 2021**, chaque salariéE doit communiquer ses souhaits de congés **au plus tard le 28 février 2021**. Ces souhaits doivent comprendre au moins 3 semaines calendaires dans cette période, pas nécessairement consécutives. A défaut d'avoir communiqué ses souhaits avant le 28 février, le ou la salariéE perd le bénéfice des critères de détermination de l'ordre des départs en congés.

En l'absence de communication des souhaits **avant le 9 mars 2021**, **3 semaines calendaires de congés payés seront imposées par l'employeur dans ladite période**, selon les besoins en personnel. De même, si les souhaits du ou de la salariéE pour cette période ne comprennent pas 3 semaines calendaires, **l'employeur pourra imposer 3 semaines calendaires dans ladite période**, toujours selon les besoins en personnel.

A partir du 1^{er} avril 2021, des échanges de périodes de congés entre salariéEs, dans leur intégralité, sont possibles sur demande commune et accord du supérieur hiérarchique.

- Pour l'ensemble de l'année, en cas de baisse ou d'arrêt temporaire de l'activité sur un site, l'employeur pourra imposer des congés payés, et donc modifier l'ordre et les dates de congés payés sans respecter un délai de prévenance d'au moins un mois.
- **Tout congé non pris et non épargné sur le Compte Epargne Temps (CET) au 31 décembre 2021 sera perdu.**



ATTENTION AUX FAUSSES INFORMATIONS !

Il semble que **les responsables de site** y vont chacun de leur interprétation en communiquant par mail à leurs salariéEs des résumés du protocole, sans leur transmettre ledit protocole, qui n'est par ailleurs affiché nulle part...

➤ « Période 1 : 2 semaines calendaires de CP à poser avant le 28/02 »	➔	Faux : selon le protocole, pour cette période 1, les éventuels souhaits restent à la libre volonté des salariéEs.
➤ « Période 2 : si pas de retours avant la date butoir, les accords se feront à ceux qui ont demandé en premier »	➔	Ce n'est pas prévu dans le protocole. Et d'après le code du travail, lorsqu'une période de prise de congés est définie, les critères de détermination de l'ordre des départs s'appliquent sur cette période : il n'est pas prévu que les salariéEs puissent en être privés.
➤ « Période 3 : 2 semaines calendaires de CP à poser avant le 31/08 »	➔	Faux : selon le protocole, pour cette période 3, les éventuels souhaits restent à la libre volonté des salariéEs.
➤ « Les demandes de placement en CET ne devront être adressées qu'au dernier trimestre 2021 »	➔	Faux : ce n'est pas prévu dans le protocole et c'est contraire à l'accord d'entreprise qui régit le CET.

SUD-Rail demande mieux !

Les éluEs **SUD-Rail** ont obtenu quelques améliorations mais ont émis **un avis défavorable** concernant ce protocole. Trop de nos demandes ont été rejetées et **certaines règles restantes sont injustes**.

- Il est regrettable que, pour cette année 2021 encore impactée par la crise sanitaire du coronavirus, **aucune disposition particulière** n'ait été prévue dans ce protocole. **Passer ses congés potentiellement sous confinement ou couvre-feu** n'est pas assimilable à une période de repos et de loisirs, quand la culture et les loisirs ne sont même plus disponibles... Il aurait été souhaitable, par exemple, que les salariéEs aient **la possibilité de modifier leurs souhaits jusqu'au dernier moment sur justification** : unE salariéE qui voit ses billets d'avion annulés au dernier moment, unE autre qui subit un nouveau confinement au dernier moment, par exemples, devraient pouvoir modifier leurs congés.



- **Les critères de détermination de l'ordre des départs ne sont pas eux-mêmes à prendre dans un ordre de priorité** : dans le cadre d'un arbitrage, unE salariéE célibataire sans enfant ayant prévu l'exercice d'une activité chez un autre employeur pourra voir sa demande de congé acceptée au détriment d'unE autre salariéE mariée ayant plusieurs enfants à charge... Au fond, **l'employeur peut faire ce qu'il veut**, alors qu'en théorie ces critères existent précisément pour apporter un peu de justice.



- Pour la période 2, il aurait été préférable de **transformer « 3 semaines calendaires » en « dix jours ouvrés »** comme le prévoit l'accord de branche. Dans la mesure où c'est la direction qui pourra imposer ces congés pour cette période, il aurait mieux valu que la durée soit plus courte pour **laisser plus de jours à la libre disposition des salariéEs**. Par ailleurs, si les souhaits formulés par le ou la salariéE ne comprend pas 3 semaines calendaires pour cette période, il aurait mieux valu convenir que **seuls les jours manquants soient imposés par la direction**, au lieu de **l'ensemble des 3 semaines qui pourront être imposées sur des semaines complètement différentes de la demande initiale**.

- **Les règles de la période 3 ne sont pas acceptables**. Un salarié célibataire sans enfant, qui aura fait en sorte de se faire refuser sa demande pour la période 2 de manière à être sûr de pouvoir jouir des fêtes de fin d'année, pourra donc prendre la place, pour la période 3, d'unE salariéE qui voulait passer Noël avec ses enfants, son ou sa conjointE handicapéE ou son parent âgé dont il ou elle a la charge. **Cette règle prive les salariéEs du bénéfice des critères de détermination de l'ordre des départs prévus dans le Code du travail !**

- Les arbitrages réalisés seront portés à la connaissance des Représentants de Proximité (RP) : ces derniers n'ont **aucune compétence juridique reconnue légalement** et **aucun moyen suffisant** pour assurer cette tâche supplémentaire. Il aurait mieux valu désigner la CSSCT, qui est une commission du CSE, lui-même doté de la personnalité morale et dont les membres de la CSSCT de l'actuelle mandature ont plus d'heures de délégation.

- Il aurait été préférable de préciser que les congés non pris et non épargnés au 31 décembre 2021 puissent faire l'objet d'une **demande de report sur l'année 2022** et que, en cas de refus de l'employeur, **ces congés non pris et non épargnés soient indemnisés si le salarié n'a pas pu prendre tous ses congés du fait de l'employeur**, notamment si le ou la salariéE s'est vu refuser une demande de congés au cours de l'année.

SUD-Rail demandera l'ouverture de négociations en vue d'aboutir à un accord d'entreprise en faveur des salariéEs sur la prise des congés payés, et regrette l'avis des éluEs des autres Organisations Syndicales, **CGT** et **UNSA**, qui ont permis à la direction d'entériner ce protocole 2021, alors qu'il aurait dû être amélioré.

Pour nous contacter :
sudrailcaptrain@gmail.com



sudrailcaptrain.org



Rejoignez-nous, adhérez !