



CDD au CEA : vos congés enfin payés !... Grâce à la CGT

A l'attention de tous les salariés en Contrat à Durée Déterminée

La CGT du CEA, après de nombreuses demandes du paiement des jours de congés des thésards et autres salarié.es en CDD en fin de contrat (questions Délégués du Personnel, divers courriers, ...), **a engagé un procès sur Grenoble et a obtenu gain de cause !**

La CGT a interpellé l'Administrateur Général lors de ses vœux du 25 janvier à Marcoule, en lui remettant ce jugement et en lui demandant d'intervenir. L'Administrateur Général a répondu qu'il allait se saisir de ce dossier avec DRHRS afin de traiter « ces pratiques RH » de manière globale et une fois pour toute.

De plus, la CGT demande des embauches pérennes pour une recherche efficace et utile sociale. En effet Le quotidien des salariés de la recherche dérive vers de plus en plus de précarité. Par exemple avec des projets qui ne permettent d'embaucher que des salariés précaires. La précarité des statuts des chercheurs est à la fois néfaste pour les salariés concernés et pour l'acquisition des savoirs à moyen et long terme dans les organismes de recherche.

Quelques extraits du jugement

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT GREFFE
LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE
Département de l'Isère
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
Palais de Justice
Place Firmin Gautier - BP 140
38019 GRENOBLE Cedex 1

La formation de référé du Conseil de prud'hommes de Grenoble statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Et ORDONNE au Commissariat à l'Energie Atomique et aux énergies alternatives (CEA) de transmettre à Madame [REDACTED] un bulletin de salaire détaillant les sommes versées au titre des indemnités de congés payés et les périodes correspondantes, ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte rectifié,

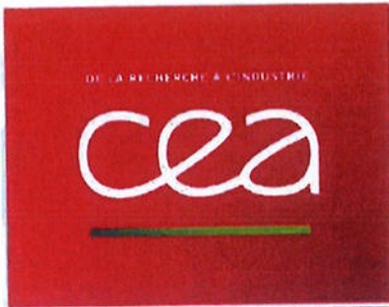
DÉCLARE recevable l'intervention du syndicat CGT du CEA de Grenoble,

La Direction des Ressources Humaines (DRHRS) a, par une note du 23/01/2019, acté le changement de sa réglementation interne à la lumière de ce jugement gagné par la CGT (Cf. verso).

« Les seuls combats perdus d'avance sont ceux que l'on ne mène pas »

Contact : la CGT CEA Saclay cgt.saclay@cea.fr – <http://saclay.cgtcea.org> – Tél. 01 69 08 56 53 ou 48 33

12 février 2019



NOTE

DATE : 23 janvier 2019

N/Réf : DRHRS/S2CDS/STX/2019-59

DESTINATAIRE: Mmes et MM les DRH Directions opérationnelles et fonctionnelles et Chefs des SRHS/SPAS

EMETTEUR : La Directrice des ressources humaines et des relations sociales

OBJET : Congés payés annuels des collaborateurs à contrat à durée déterminée : prise et indemnisations

Une récente décision de la Cour de cassation nous amène à préciser le régime des congés payés au CEA et les obligations de l'employeur à l'égard des salariés en contrat à durée déterminée (tous types de CDD : ATA, usage, thèse, postdoctoral, professionnalisation...).

Ainsi, en cas de différend sur la prise des congés légaux, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a accompli toutes les diligences pour permettre au salarié de bénéficier de ses jours de congés (Cass. Soc. 31 mai 2018). Cette position jurisprudentielle vise à se mettre en conformité avec les exigences de la Directive Européenne du 4 novembre 2003 selon laquelle il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Dans les faits, les managers sont responsables du suivi et de la gestion des congés payés de leurs collaborateurs et plus particulièrement, **des collaborateurs en contrat à durée déterminée pour lesquels les congés payés doivent être pris régulièrement et annuellement sur toute la durée du contrat.**

Ces personnels qui travaillent temporairement dans les équipes doivent être mis en position de prendre leurs congés tant pour des raisons légales que de santé au travail et ce, avant le terme de leur contrat de travail.

- **En conséquence, un salarié en contrat à durée déterminée qui n'aurait pas pris ses congés à l'issue de son contrat et ce, quel qu'en soit le motif, sera indemnisé à l'occasion du solde de tout compte de l'ensemble des « congés acquis et non pris de l'année N-1 » et des « congés en cours d'acquisition de l'année N ».**

Je vous rappelle, par ailleurs, que lors du solde de tout compte le montant versé au titre des « congés payés acquis et non pris » et des « congés en cours d'acquisition » est imputé sur le budget de l'unité d'accueil.

Enfin, il vous est demandé de veiller à modifier l'article relatif aux congés payés des contrats à durée déterminée comme suit :

- **« Les congés payés acquis doivent être pris annuellement. Pendant la première année, les congés pourront être pris par anticipation sur les droits futurs dès le premier mois d'acquisition ».**

En conclusion, j'attire votre attention sur l'importance de communiquer auprès de l'ensemble des unités sur ce sujet et de sensibiliser plus particulièrement les managers sur leur responsabilité dans la prise des congés payés de leurs collaborateurs.

Armelle MESNARD

Copie | SPSI/DRHRS – P. Biard/ T. Bruchon