

## Historique

Le droit aux congés payés est issu des luttes menées par la classe ouvrière, notamment en 1906, 1936 et en 1968. C'est en 1982 que la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés sera instaurée ainsi que le passage aux 39 h.

Les règles et modalités de gestion des congés payés sont définies tout d'abord par le Code du travail.

Le droit aux congés est d'ordre public et nul ne peut y déroger.



## Chez Capgemini

L'accord 35h de Capgemini et la convention collective précisent les modalités de prise de ces congés :

- La période d'acquisition des congés : du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- La période de prise de ces congés, est de 13 mois, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> juin jusqu'au 30 juin de l'année suivante ;
- Chaque salarié-e bénéficie de 30 jours ouvrables de congés (2,5 jours par mois) ou de 25 jours ouvrés ;
- Le congé principal est d'un minimum de 10 jours ouvrés et 20 jours maximum sauf dérogation. Il doit être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre ;
- La 5<sup>ème</sup> semaine devant être prise entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 juin. Bien entendu, la partie du congé principal qui n'a pas été prise avant le 31 octobre pourra l'être jusqu'au 30 juin ;
- Pendant la période du congé principal, l'employeur peut procéder, après consultation du CSE :
  - Soit à la fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement,
  - Soit établir les congés par roulement, dans ce cas les dates de congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressé-es et en fonction des nécessités de service.
- La liste des départs en congé est portée à la connaissance des salarié-es 2 mois avant leur départ ;
- L'employeur doit prendre en compte en priorité les salarié-es ayant des enfants scolarisé-es et octroyer les mêmes dates aux conjoints et conjointes travaillant dans la même entreprise ;
- Toute modification de date de congé doit se faire dans un délai supérieur à 2 mois, à défaut l'accord préalable des 2 parties est nécessaire ;

En résumé, Capgemini ne peut qu'à condition de fermer l'entreprise ou des établissements ou de mettre en place un congé par roulement (dans les deux cas après consultation du CSE concerné).

**C'est d'ailleurs ce qu'avait tenté Sogeti High Tech (devenu ER&D) en exigeant la 5<sup>ème</sup> semaine de congés en fin d'année. Mais la justice, saisie par la CGT, n'a pas été du même avis. La Cour de cassation a rappelé que Capgemini ne pouvait pas interpréter la convention collective pour ses intérêts propres**



## Période de fin d'année

**Que se passe-t-il si vous êtes en mission et que le site de votre client ferme ou demande aux prestataires de ne pas venir ?**

Votre employeur est Capgemini et non le client, donc ce n'est pas parce que votre client ferme ou vous demande de ne pas venir, que votre hiérarchie Capgemini peut vous imposer la prise de congés pendant cette période. Capgemini doit vous fournir du travail pendant cette période tel que des formations et vous proposer de venir travailler à votre agence de rattachement ou d'être en télétravail.

**Que se passe-t-il si vous êtes en intermission (ou sur un projet interne) ?**

Certaines personnes hiérarchiques indécates vont tenter de vous demander (souvent en « off » mais parfois par lettre recommandée...) de poser des congés car la plupart des entreprises clientes sont fermées et que par conséquent, aucune mission ne vous sera proposée pendant cette période. Sachez que cela ne donne en aucun cas le droit à votre hiérarchie de vous forcer à poser des congés ou des RTT Salariés, si vous ne le souhaitez pas. Vous continuerez à exercer la même activité que celle habituelle pendant votre période d'intermission.

**L'expérience nous a malheureusement montré que certain·es hiérarchiques n'hésitent pas à transgresser les règles et lois, certain·es osent TOUT et plus c'est gros, plus ils pensent que ça peut passer.**

**Que se passe-t-il si vous faites partie des fonctions support ou commerciales ?**

Votre hiérarchie peut tenter de vous « demander » de poser des congés (ou RTT Salariés) au prétexte qu'il y aura moins d'activité, car beaucoup de salarié·es seront en congé. Sachez que cela ne donne toujours pas le droit à votre management de vous imposer ces congés.

**Quelle que soit votre situation.**

**(consultant·e en mission ou en intermission, fonction support ou commerciale),**

**Votre hiérarchie ne peut en aucun cas vous imposer la prise de congés payés, de congés d'ancienneté ou de RTT Salarié ;**

**Votre hiérarchie peut éventuellement vous imposer la prise de RTT Employeur, mais en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires et uniquement avant le 12 novembre 2024, car passé cette date, les RTT Employeur sont à la main des salarié·es.**



**Vos congés vous appartiennent !**

**CONTACT ET RESEAUX**

<https://liens.lacgtcap.org/>



[contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr)

# ON EST LA CGT