



Congé imposés en entreprise

Par Lanla

Bonjour

Ayant débuté un nouveau travail dernièrement j'ai appris au bout d'un mois que mes congés étaient imposés sur une période, avec certaines périodes où nous n'avons pas le droit d'en prendre (noel et de juin à septembre).

Je suis étonnée et déçue car l'employeur ne m'a pas parlé de ça lors de l'entretien d'embauche et rien n'est stipulé sur le contrat de travail, je voulais savoir si ceci est légal ?

Merci

Par kang74

Bonjour

Pas besoin que ce soit marqué sur le contrat de travail , puisqu'il est du pouvoir de la direction , que l'employeur décide de l'organisation de la prise de congé de ses employés .

Generalement , c'est donc l'activité de l'entreprise qui oriente sur les dates de congés .

La seule obligation en matière de congé est que vous ayez 12 jours consécutifs entre fin Mai et fin Octobre

Par Lanla

Merci de votre retour

Par janus2

La seule obligation en matière de congé est que vous ayez 12 jours consécutifs entre fin Mai et fin Octobre

Bonjour,

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise, le salarié a droit à un congé de 24 jours consécutifs, l'employeur ne peut pas lui imposer le fractionnement. C'est seulement avec l'accord du salarié que le congé peut n'être que de 12 jours consécutifs (sauf en cas de fermeture de l'entreprise comme déjà précisé).

Par kang74

Article L3141-19

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Versions

Liens relatifs

Article L3141-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

S'il y avait une quelconque contrainte d'obliger un employeur à accorder 4 semaines de congés d'affilée, le principe des jours de fractionnement n'aurait pas lieu d'être ...

Par janus2

Vous reproduisez l'article du CT qui dit exactement la même chose que moi.

En tant que représentant du personnel, j'ai du batailler ferme contre un employeur qui imposait de ne pas prendre plus de 3 semaines de congé d'affilée. J'ai eu gain de cause et depuis, les salariés peuvent prendre 4 semaines s'ils le souhaitent. A votre avis, pourquoi a t-il cédé ?

Par kang74

Je ne remets pas en cause vos expériences syndicales .

J'ai les miennes aussi , et je pense que la différence de point de vue sur beaucoup de sujet ou nous ne sommes pas d'accord tient au fait, qu'après la loi travail, tout a changé (il n'y a par exemple plus de délégué de personnel)

Actuellement en 2023 ,et depuis 2016 donc, en ce qui concerne les congés (mais pas que) un accord d'entreprise ou une convention collective , voire une position de l'employeur l'emporte sur le code du travail .

Donc non, on est loin de la rareté de la chose .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258[ur]