



Obligation par l'entreprise de rattraper un Trop plein de congés

Par Fred87370

Bonjour, je vous contacte car je me retrouve dans une situation Compliquée au travail.

En octobre 2024 j'ai voulu poser une semaine de congés payés pour Noël et ma directrice me l'a refusée du fait que j'avais 22,5jours de congés payés à rattraper qui n'avaient pas été déduits de mes 5 semaines/ans sur les 8 dernières années par le service RH. Ça fait donc 17 mois que je n'ai pas pris un seul jour de congé payé puisque je n'ai pas, à l'heure actuelle, assez de jours pour pouvoir prendre une semaine de congés payés complète et ceux, malgré le fait que je sois revenu en positif de 3,5jours sinon, comme me l'a annoncé ma directrice,c'est des congés sans soldes et ça financièrement c'est impossible...

Étant chauffeur poids lourd matières dangereuses en ayant une haute pénibilité au travail du fait que je livre, à la main sans aucune aide mécanique, entre 4 et 6 tonnes de bouteilles de gaz par jour mon corp ne peut plus suivre et ma santé physique et morale se dégrade...

Ne pouvant pas non plus me permettre de me mettre en arrêt maladie jusqu'à présent du fait de la grosse perte de salaire que cela implique J'ai donc pris sur moi et serré les dents mais j' ai atteint le point de non retour et ma situation professionnelle commence à vraiment impacter ma vie de famille...Ma femme et mes enfants commencent à en souffrir également et ça c'est hors de question...

J'ai donc enclencher les démarches afin de me faire reconnaître en maladie professionnelle en vue d'un licenciement à l'amiable mais je ne sais pas comment cela va aboutir et s'il accepteront le licenciement à l'amiable...

Ma question est donc : avait t'il le droit de me faire rattraper ces jours de congés comme ça malgré que cela ne soit pas de mon fait, sans se soucier de mon état de santé suite à cela, quel sont mes droits et les démarches à effectuer en cas de non respect du code du travail de leur part et quelle s action entreprendre afin de faire valoir mes droits suite à tout cela...

J'espère avoir été clair dans mes explications et attends un retour qui pourrait m'éclairer quand à la suite à mettre en place pour pouvoir afin sortir de cette impasse...

Cordialement.

Par janus2

ma directrice me l'a refusée du fait que j'avais 22,5jours de congés payés à rattraper qui n'avaient pas été déduits de mes 5 semaines/ans sur les 8 dernières années par le service RH.

Bonjour,
Ceci est difficile à comprendre, mais quoi qu'il en soit, l'employeur ne pouvait remonter que sur les 3 dernières années (prescription) et non 8.

Par kang74

Bonjour

Quels sont les problèmes de santé que vous avez avez qui pourrait vous valoir d'être en maladie professionnelle ?
Avez vous un suivi, un traitement, des clichés ?

Il va falloir accepter d'être en arrêt de travail, pour faire valoir une incapacité de travail, même temporaire .
Et avoir des éléments médicaux probants.

L'impact financier n'est peut être pas autant grave que ce que vous croyez : quel est votre convention collective ? Votre

ancienneté ? Avez vous une prévoyance ?

Par Fred87370

Bonjour, ducoup je suis atteint de tendinopathie accrue avec impotence fonctionnelle aux 2 épaules, bursite au niveau de l'épaule droite et calsification du tendon également à l'épaule droite.

J'ai déjà passé une échographie qui à révélée tout ça, j'ai un IRM des deux épaules, une radio du rachis cervical ainsi qu'un rdv de suivi chez le rhumatologue ce mois ci afin de bien attester et prouver la maladie professionnelle...

Je sais bien qu'il va falloir que je me mette en arrêt quand j'aurais tt ces éléments pour pouvoir déjà me reposer un peu mais aussi apporter du poids à la demande...

Le problème étant qu'une bonne partie de mon salaire est versé en primes diverses, de ce fait si je me mets en arrêt, déjà c'est 3jours de carence donc à peu près 400? de moins et encore 500? de primes en moins (prime de risque, prime d'activité, panier repas...)

Donc compliqué, j'ai une garantie accident de la vie qui prévoit éventuellement un complément de salaire en cas de coup dur mais il faut que je vérifie si mon cas rentre en compte ou pas...

Par Fred87370

Janus2

En fait cela va faire 8 ans que je suis dans l'entreprise...

Tout les ans je posais deux à trois jours de congés payés par ci par là afin de pouvoir emmener mon fils handicapé à ses rdv médicaux, je leur ai tjs demandé si je pouvais sinon je posais un congé sans solde mais on m'a tjs répondu "nn pas de soucis on te les déduira de tes congés payés" Mais ces jours qui devaient être déduit de mes 5 semaines de congés payés annuel mais ne l'ont jamais été...

Ducoup,au bout de 8ans, on arrive à cet arriéré de 22,5 jours et la direction s'en ai rendu compte octobre 2024... et m'a obligé à les rattraper en une seule fois sur les 15 dernier mois, sachant que je suis donc de retour en positif mais que je n'ai tjrs pas assez de congés payés pour pouvoir poser une semaine... d'où les 17 mois sans repos...

Par hideo

Bonjour,

Les arrêts de travail

C'est le médecin traitant ou le rhumatologue qui décident .

Ce ne sera pas automatiquement reconnu comme MP .

Les calcifications de l'épaule se soignent et se traitent efficacement

Les bursites nécessitent de la kinésithérapie ,par un spécialiste qui connait ce problème .

Les CP:

article L3141-12 code du travail

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Cela dépend de l'accord passé entre l'employeur et le salarié ,ou de la CCN applicable ou d'un accord collectif.

Il peut y avoir des crédits d'heures inscrits sur la fiche de paye (positif ou négatif) sans limite de validité.

Cordialement