Cinquième semaine de congés payés

Par PierreA

Bonjour.

??Je suis un peu paumé. Qu'en est il au niveau de la loi ? Qu'est ce que je dois faire ? Qu'est ce que je peux faire ? Etc ???

Je suis caissier dans un supermarché. J'ai une chef, responsable des caisses. Le noeud du problème, c'est qu'elle ne veut pas faire preuve d'autorité, elle voudrait être la bonne copine de tout le monde. A mes yeux, c'est impossible. Qu'elle ait des affinités avec certains employés plutôt qu'avec d'autres en dehors du travail, oui bien sûr, je comprends. Elle se moque comme d'une guigne du code du travail, de la convention collective, elle a peur de ses subordonnés au tempérament un peu trop fort pour elle, elle cède devant leurs colères et ne procède à aucune sanction quand un employé refuse ses instructions pour convenances personnelles.??

Je travaille 6 jours par semaine depuis une bonne vingtaine d'années. J'ai droit à la cinquième semaine de congés payés. L'entreprise nous gratifie de trois jours de congés supplémentaires. En bon salarié, j'ai fait mes comptes pour ma cinquième semaine de congés payés, le plus intéressant pour moi est de prendre autour du 1er mai et du 8 mai, cela me fait presque deux semaines calendaires de congés. En plus, aux beaux jours quand les jours sont longs.

Ma chef, dans son rôle d'établissement des calendriers de congés, a vite vu la combine. Elle a vu aussi qu'elle risquait de se retrouver avec tous ses subordonnés qui lui demanderaient la même chose. Ca la contrarie XXL, elle ne veut jamais se mettre personne à dos, même en appliquant ses droits de chef ! Donc elle a déclaré: « Moi en charge du calendrier de la 5e semaine de congés payés, personne ne se verra accorder le 1er mai et le 8 mai ». Plutôt que d'avoir à faire preuve d'autorité en tant que chef face à des « pourquoi tu accordes tel avantage à Untel et pas à moi » alors qu'on remplit une feuille librement où on indique nos souhaits, tout le monde est puni, personne n'y a droit (j'ai bien vu qu'il suffirait qu'elle impose un roulement pour cette éventualité et le souci serait grandement réglé).

??Plusieurs années consécutives, de bonne guerre, j'ai tenté le coup (poser le 1er mai et le 8 mai) et de bonne guerre, elle m'a redit la même chose à chaque fois. (Quand elle était enceinte, son remplaçant me l'a accordé sans problèmes donc ça ne vient pas de la hiérarchie mais bien de la chef elle-même).??

Je suppose que l'élaboration d'un tel planning est un peu ingrat. Je sais qu'elle me le refuserait donc je ne pose plus librement mes dates (plus tout à fait).??

Cette année, nous avons posé notre 5e semaine de congés payés pour 2022-2023. Pour des raisons d'ordre personnelles exceptionnelles, je ne pouvais pas poser mes dates en mai. Conformément à ce que m'a dit ma chef durant des années et des années, « moi en charge de ce planning, jamais je n'accorde le 1er et le 8 mai à la même personne ». Le planning 2022-2023 vient d'être affiché et un collègue (au moins !) figure pour avoir du mardi 2 mai au 13 mai 2023. Je ne suis pas jaloux, je ne pouvais pas prendre ces dates. Il me semble me souvenir que c'était pareil en mai 2022???

Le collègue qui a obtenu son congé en mai 2023 est un homme plutôt distrait et discret, il n'a pas un engagement particulier à vouloir nuire aux instructions de sa hiérarchie. Il a sincèrement oublié de respecter la date butoir pour donner ses dates de cinquième semaine de congés payés comme affiché de longue date sur les panneaux d'affichage légaux de l'entreprise. Donc il a donné ses dates en dernier. Les années précédentes, si on pose le 1er mai et le 8 mai, la chef refusait catégoriquement. Donc on finit par ne pas renouveler cette demande de date. Mon collègue, en arrivant en dernier et la chef ayant confirmé les dates choisies « librement » assez rapidement après les avoir données, mon collègue s'est retrouvé « presque » libre de poser 1er mai et 8 mai. Je trouve ça moralement malhonnête.

Je n'ai aucune preuve écrite du « jamais » de ma chef et elle n'en donnera jamais. Que faire ? Cette année, je ne réagis pas puisque le mois de mai ne me convient pas pour ma cinquième semaine. Mais je peux préparer pour les années suivantes.

??Puis je demander à ma directrice (supérieure directe de ma chef qui établit les plannings de congés. Laquelle supérieure signe pour valider ce calendrier). Puis je demander à ma directrice les « plannings » des années

précédentes ? A t elle obligation de les garder plusieurs années ? Combien ? Je demande ou je passe par les délégués du personnel ?

??Si je fais établir une (photo)copie de ce planning (affiché sur les panneaux d'affichage légaux de l'entreprise), est ce que je peux faire constater mon (ou mes) collègue(s) qui ont leur congés en mai 2023 par des délégués du personnel contre le jamais de ma chef ? Sur la photocopie, je pensais « entourer » les indications de congés du collègue et faire signer le délégué du personnel, son état civil, délégué du personnel, date. Ou qu'il me fasse un courrier: « Je confirme avoir vu que les congés de 5e semaine sont accordés début mai ». Ou pour chaque délégué du personnel qui accepte de signer (pourquoi refuseraient ils ? Peur de la hiérarchie ?) Une feuille avec photocopie de ce planning ? Trois délégués qui acceptent, trois feuilles avec chaque fois le planning de mai 2023 dessus avec mon collègue qui se l'est vu accorder.??

Ensuite à l'automne 2023 pour ma cinquième semaine de congés payés que je veux prendre en mai 2024, je poserai les dates incluant le 1er mai et le 8 mai 2024. Comme à son habitude, ma chef refusera (« jamais, jamais, jamais »). En cas de désaccord, il me faudra une preuve écrite. Qu'est ce que vous me conseillez ? Nos feuilles pour déposer nos congés comportent une mention « Commentaires ». Quel commentaire / justificatif de refus du 1er mai et du 8 mai me conseillez-vous ? Le mot « refus » me semble insuffisant.??

Ou pensez-vous que je doive aller à l'incident ? Ma chef me refuse et je remets les mêmes dates à chaque fois. J'ai une deuxième éventualité, avec une origine similaire. Je remets les mêmes dates à chaque fois en fournissant le calendrier de planning de mai 2023 avec la signature du (ou des) délégués du personnel. Jusqu'à ce que ça finisse chez la directrice.??

Est ce qu'on peut faire intervenir l'inspection du travail ?

??Si en octobre 2022, quand j'ai posé mes dates, si j'avais posé par écrit pour le 1er mai et le 8 mai 2023 et si ma chef m'avait refusé en accordant au collègue et que je m'en rende compte le 1er novembre 2022 (premier jour de l'affichage public de la cinquième semaine de tous les collègues), est ce que je peux faire refuser mes congés ? Si ma chef me dit: « En refusant, toi, je dois refaire tout mon planning, c'est trop de boulot. Est ce que tu serais d'accord pour qu'on reste comme ça et on voit pour l'an prochain ? Allez, s'il te plaît » Est ce que c'est valable ? Même si j'ai choisi d'autres dates ? En théorie, c'est « en toute liberté » que je choisis mes dates dans cette entreprise. Tellement « libre » que j'aurais quand même eu à le refaire deux fois pour des dates différentes à chaque fois ???

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

C'est TOUJOURS l'employeur qui décide des dates de départ en congé , il n'y a pas de régle d'équité ou de récompense qui rentre en ligne de compte, il peut y avoir des critères de priorité ou pas , une année ne ressemblant pas à l'autre par rapport aux besoins de l'entreprise, par rapport à l'effectif, par rapport à la position des jours fériés, par rapport à ce qu'ils soient travaillés ou pas .
(Il ne faut pas être iditot pour comprendre que poser la 5ème semaine du 1er au 8 Mai 2022 n'a pas la même incidence sur les jours travaillés que sur l'année 2021 ou 2023!Ce n'est pas les mêmes jours travaillés et dans le commerce cela a son incidence)

Donc il peut vous AUTORISER à choisir des dates (c'est le cas ici) et peut librement REFUSER vos dates sans avoir à donner de motifs .
Il peut aussi vous IMPOSER des dates sans que vous ayez votre mot à dire .

Sa seule obligation est de faire en sorte que vous ayez 12 jours consécutifs de Juin à fin octobre (donc pas forcément Juillet et Aout) et vous devoir des jours de fractionnement s'il vous reste des jours à prendre de votre congé principal (= les 4 premières semaines)
Par de là, si les conditions de travail ne vous conviennent pas et que vous sentez lésé et pas valorisé, vous pouvez réfléchir à une reconversion dans un secteur plus adapté à vos exigences de congés .

Par PierreA

Ah bon, je pensais que si c'était "jamais je ne donne telle date" je pensais (apparemment par erreur) que ça s'appliquait à tout le monde. Ou j'ai mal compris ce que ma chef voulait dire. Désolé pour l'éventuel dérangement, j'étais de bonne foi.

Merci, j'ai appris quelque chose.

Par kang74

Pas de souci, c'est une erreur que beaucoup de salariés font.
Il peut y avoir par usage le fait de ne pas vouloir accorder des CPS sur certaines périodes (suivant le commerce et sa saisonnalité cela peut être pour les soldes, pour Noel, sur les jours fériés qui augmentent le temps d'absences, notamment sur la fin de semaine etc) mais si au final cela arrange l'entreprise (car peu de personnes en congé, car beaucoup de contrat en cours ou de remplacement possible par les étudiants notamment) ils peuvent décider de l'accorder quand même .

Dans tous les cas , la pose des congés est du pouvoir de la direction, le fait de pouvoir faire des propositions ne réduit pas pour autant son pouvoir à ce sujet .