



## Congés payés forcés, combien par an? Comment ça marche?

-----  
Par myrtille\_14

Bonjour,

Je suis en alternance dans une start-up.

Mon employeur veut prendre deux semaines de vacances fin décembre et deux semaines en Août. Il m'impose donc des congés forcés à ces dates.

Moi ça ne m'arrange pas.

J'ai cru lire sur internet et les lois qu'il pouvait m'imposer que 6 jours par an.

Est-ce vrai?

Ou à t'il le droit de m'imposer ces 4 semaines ?

Merci beaucoup pour vos réponses !

-----  
Par Prana67

Bonjour,

L'employeur peut imposer l'ensemble des congés, à condition de respecter quelques règles de base comme un délai de prévenance d'un mois et informer les représentants du personnel.

Dans le cadre des règles spécifiques au covid il peut imposer 6 jours sans respecter le délai de prévenance d'un mois.

-----  
Par myrtille\_14

Merci pour votre réponse.

Donc il a le droit de m'imposer ces 4 semaines ?

C'est bien ça ?

-----  
Par janus2

Bonjour,

Oui, en fait c'est l'employeur qui fixe les dates des congés, en particulier quand il y a fermeture de l'entreprise.

-----  
Par myrtille\_14

D'accord, donc il peut fermer quand il le veut même si c'est plusieurs fois dans l'année.

Merci pour vos réponses, ça me permet de beaucoup mieux comprendre.

Avec tout ce qu'il y a sur internet c'est compliqué de comprendre

-----  
Par Prana67

Oui et non. L'employeur fixe les dates de congé, mais pas n'importe quand dans l'année. Vous devez avoir 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre.

Si une partie de ces 4 semaines est prise en dehors de la période à l'initiative de l'employeur vous avez droit à un ou deux jours supplémentaires de congé dit de fractionnement.

Dans votre cas, vu que l'employeur impose 2 semaines en décembre, donc au moins une semaine du congé principal,

vous avez droit à deux jours de congé en plus.

-----  
Par Janus2

Si une partie de ces 4 semaines est prise en dehors de la période à l'initiative de l'employeur vous avez droit à un ou deux jours supplémentaires de congé dit de fractionnement.

Bonjour,

Ça, c'est ce qu'essayent de faire croire les employeurs, en réalité, le droit à jours de congé supplémentaires n'est pas conditionné au fait que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur.

-----  
Par Prana67

En fait l'employeur doit démontrer que le salarié a expressément renoncé aux jours supplémentaires pour fractionnement, sinon par défaut les jours supplémentaires sont dus. Cette renonciation peut être individuelle ou collective (accord d'entreprise, convention collective)

Dans tous les cas salarié et employeur doivent être d'accord pour fractionner le congé principal, sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou l'accord du salarié n'est pas nécessaire.