



Harcelement pendant les congés

Par Diwa

Bonjour,

je suis consultante en CDI dans une société de conseil depuis 1 an et demi , et je suis en congé payé/mariage depuis le 27/04/2025 pour une reprise le 20/05/2025.

depuis quelques jours mon employeur n'arrête pas de m'appeler /contacter par téléphone/whatsapp/mail.... pour me demander d'entretenir avec des clients pour des nouvelles missions.(c'est urgent peux tu répondre , peux tu passer l'entretien avec tel client demain à 9h)

ma question c'est que est-ce que le fait que j'ai été contacté pendant mes vacances (littéralement 5 appels/ jr minimum) est considéré comme harcèlement , et qu'est-ce que je peux faire dans ce cas

Merci de vos réponses

Par Henriri

Hello !

Suggestions :

1- Sur votre téléphone personnel bloquez votre employeur.

2 -Eteignez votre téléphone professionnel quand vous n'êtes pas au travail (a fortiori quand vous êtes en congé).

A votre retour de congé proposez à votre employeur de se mettre en règle en matière de "droit à la déconnexion" :

[url=https://www.forum-juridique.net/forum/formulaire.php?MODE=AJOUTER_MSG&id_sujet=59108]https://www.forum-juridique.net/forum/formulaire.php?MODE=AJOUTER_MSG&id_sujet=59108[url]

Internet regorge de pages sur le thème du "droit à la déconnexion".

A+

Par kang74

Bonjour

Article D3141-1

L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D. 3141-2.

Le principe est simple : s'il vous demande de travailler pendant vos congés, c'est que vous n'êtes pas en congé .

Article D3141-2

Modifié par Décret n°2019-966 du 18 septembre 2019 - art. 8

Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge du tribunal judiciaire en

dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2019-966 du 18 septembre 2019, les présentes dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.