



Refus de congés en CDI besoin d'infos

Par **Pamelamtzian**, le **01/12/2018** à **21:14**

Bonjour,

Je vous écris de la part de mon partenaire.

Celui ci est manutentionnaire dans une société de logistique basée sur Saint Priest et ce depuis le 5 février 2018 en CDI.

Depuis son embauche il n'a jamais pris de vacances. Son employeur lui a proposé des congés par anticipation cet été mais il n'en a pas pris ni aux ponts, ni vacances scolaires ni Noël de cette année...

Le 5 février 2019 il aura 1 an d'ancienneté.

Il a déposé une demande de congés mi octobre pour 3 semaines fin février début mars 2019. Cette 1ère demande à été refusée 1 mois plus tard (après un accident du travail) avec la justification suivante "Il est interdit de prendre 3 semaines de vacances". Or un autre salarié à 3 semaines en janvier.

Mon partenaire décide donc de poser 2 semaines afin de s'accorder à ce qu'on lui a dit. Réponse négative le lendemain, pour justification "impossible car cela correspond à des congés par anticipation". Chose qu'on ne lui avait pas précisée avant et qu'on lui avait même autorisé durant l'été.

Il a donc fait une nouvelle demande directement auprès de la RH de la société.

En effet, il n'a eu aucune vacances jusqu'à maintenant mais à partir du 5 février avec 1 an

d'ancienneté en CDI il a bien droit à des congés non ?

Par ailleurs, aucun autre employé n'a posé de vacances à ces dates et le manager de mon compagnon a indiqué que ce n'était absolument pas gênant pour le bon fonctionnement de la société qu'il y avait assez d'effectif.

De plus il s'agit d'un voyage à l'autre bout du monde et dont il faut anticiper les réservations. nous avons déjà payé les billets d'avion et autres transports et hôtels... cela est d'ailleurs notre voyage pour fêter notre PACS tout récent (novembre 2018).

Visiblement le patron est de mauvaise foi et discrimine mon conjoint..

Sachez qu'il à eu un accident du travail avec pour témoins ses supérieurs ce mois ci avec 3 semaines d'arrêt maladie. Or le refus de congés intervient pile à son retour d'arrêt maladie. Coïncidence ? nous pensons qu'il veut lui faire payer cet accident du travail. Le patron, je cite, à dit très fort "Il vient à peine de revenir il veut déjà partir". Alors que ces congés ont été demandés avant cet accident de travail qui d'ailleurs n'a pas été une période vacances ! Il a aussi dit que notre pacs datait de longtemps, que ça ne correspondait pas avec notre demande de congés, or il a eu le justificatif de PACS en mains propres avec témoins il y a 2 jours.

Nous ne savons plus quoi faire, nous avons dépensé beaucoup et allons tout perdre s'il continue de refuser... nous ne nous connaissons rien à propos des lois et des congés. Avons nous des recours ? Est ce légal pour le patron de refuser ces congés alors qu'il n'y a visiblement pas de motif valable ?

Nous sommes perdus.

Mes congés on été accepté de mon côté, je suis dans la fonction publique hospitalière.

Merci d'avance.

Cordialement.

Par **Tisuisse**, le **02/12/2018** à **05:57**

Bonjour,

Rapprochez-vous d'une permanence syndicale de votre département ou de votre inspection du travail.

Petite précision : étant pacsés, votre homme est, juridiquement, votre "partenaire", pas votre "conjoint", terme réservé aux couples mariés et à eux seuls.

Par **Pamelamtzian**, le **02/12/2018** à **06:02**

Merci nous allons les contacter, nous ne savions pas trop vers qui nous tourner..
Merci aussi pour la précision à propos du pacs.

Cordialement

Pamela

Par **morobar**, le **02/12/2018** à **08:26**

Bonjour,

La mise en place du planning des congés payés est une prérogative exclusive du chef d'entreprise.

On décompte rarement les périodes d'acquisition et de purge sur l'année civile mais:

* période d'acquisition dite "période de référence": du 01/06/18 au 31/05/2019

* période de prise : du 01/05/18 au 31/10/18

Par **Lag0**, le **02/12/2018** à **10:01**

Bonjour,

S'agissant du congé pour pacs, sauf convention collective plus favorable, il n'est que de 4 jours et doit être pris au moment de l'évènement (certaines entreprises acceptent un écart d'un mois maximum avec l'évènement).

La demande de votre partenaire de 3 semaines ou 15 jours de congé ne peut donc pas être considérée comme une demande de congé pour pacs.

Comme l'a souligné morobar, pour les congés "ordinaires" c'est l'employeur qui en fixe les dates en respectant la législation. Certes, il peut recueillir les souhaits des salariés, mais au final, c'est lui qui décide.

Les salariés ayant droit à un congé principal de 4 semaines d'affilée pendant la période d'été (généralement de mai à octobre) il est normal que l'employeur refuse un congé de 3 semaines hors de cette période. Il n'y a pas discrimination pour autant...