



Refus de congés par l'employeur

Par **louros**, le **23/08/2009** à **19:09**

Bonjour,
voila mon employeur m'a refuser des congés de 1er au 15 juillet, j'ai accepté, il nous interdit la période du 16 juillet au 30 aout et en septembre c'est une autre collègue qui part en congés. Donc je lui impose les 3 dernières semaines d'octobre mais il me les refuse à nouveau et si je les prend il menace de me licencié. donc ma question est ; suis je dans mon droit vu que je n'est pas pris de congés durant la période du 1er mai au 31 octobre MERCI

Par **Visiteur**, le **23/08/2009** à **19:20**

bonsoir,

il est obligé de vous accorder une durée minimum de 12 jours entre le 1er mai et le 31 octobre.

ça c'est la loi...

voir convention collective si plus favorable

Par **louros**, le **23/08/2009** à **19:42**

Merci pour votre réponse, et si je ne suis pas d'accord pour fractionner mes congés puis-je lui imposer de prendre 3 semaines consécutives MERCI

Par **Cornil**, le **24/08/2009** à **00:34**

Bonsoir "louros"

Tu as raison sur le fait que l'employeur ne peut fractionner le congé principal (4 semaines et non 3 d'ailleurs) sans ton accord. Mais il ne doit t'accorder ce congé principal que d'ici le 31 octobre (période d'été!).

Cependant, face au refus de l'employeur, tu ne peux te faire justice toi-même et imposer unilatéralement des dates de congés dont le pouvoir relève de l'employeur. Que ce soit d'ailleurs par rapport au respect du fractionnement, ou, en cas d'accord de ta part à ce sujet, sur le minimum de 12 jours ouvrables en période d'été.

Tu ne peux que rappeler ces règles légales à l'employeur, et en cas de refus de celui-ci de les appliquer, agir en justice en dommages et intérêts.

Toutes références et détails dans cet échange précédent que je ne vais pas reprendre:

http://www.experatoo.com/conges-vacances/renseignement-demande-conges-payes_49127_1.htm

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **louros**, le **24/08/2009** à **08:28**

Bonjour,

alors récapitulons, je n'ai toujours pas pris de jours sur mes 4 semaines de congés d'été, une collègue les prends en septembre (les 3 dernières semaines et on ne peut partir deux en même temps) donc il ne me reste que octobre donc comment peut-il me les refuser puisque je dois prendre mes 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre et qu'il soit dans son droit.

donc je ne lui impose pas il ne me reste que ces dates (j'ai pas le choix) mais il ne veut pas apparemment que je prenne des vacances alors que toutes mes autres collègues ont eu des congés.

MERCI encore pour votre aide

Par **Cornil**, le **24/08/2009** à **14:40**

Bonjour Louros

Je n'ai pas dit que le refus de ton employeur était conforme au droit.

J'ai écrit le contraire.

Mais, je me répète: "Tu ne peux que rappeler ces règles légales à l'employeur, et en cas de

refus de celui-ci de les appliquer , agir en justice en dommages et intérêts".

Partir en congés quand même malgré un refus explicite de l'employeur, par exemple, serait fautif!

Bon courage et bonne chance.

Par **Iouros**, le **24/08/2009** à **14:47**

Je vous remercie pour votre réponse, je vais donc lui dire qu'il est dans son tort et si il persiste je pense que je les prendrai quand même car je suis au bout du rouleau et on verra par la suite MERCI encore

Par **Cornil**, le **25/08/2009** à **00:20**

Bonsoir "Lourox"

Tu fais comme tu veux, je t'aurai dit les conséquences...

Par contre, un dernière précision: si tu ne demandes (et prends sauvagement même si refus) que 3 semaines de congé en octobre, cela deviendrait juridiquement encore plus compliqué pour toi, car l'employeur pourra arguer que c'est toi qui a demandé le fractionnement du congé principal de 4 semaines, et effectivement dans ce cas, il n'a l'obligation que de t'accorder 12 jours ouvrables en période "d'été".

Et donc, cela aggraverait "la faute" que l'employeur pourrait invoquer.

Donc, si tu veux aller "au clash" , exiger 4 semaines avant fin octobre,

Voir mes réponses précédentes avec liens sur textes et références .

Bon courage et bonne chance.