



## Congés payés imposés par l'employeur

Par **Emeraude26**, le **20/04/2012** à **11:12**

Bonjour,

Je suis en CDI dans une entreprise depuis mi Octobre dernier. Mon employeur m'impose de poser 2 semaines au mois d'août et ce pour tous les autres employés. Le souci c'est que je n'ai pas pu cumuler 5 semaines de CP comme tous les autres, je n'aurais donc droit qu'à 18,5 jours de CP (Samedis inclus) en août. Si je prends mes 2 semaines, ça me fera donc 12 jours de perdus. Je sais qu'un employeur n'a le droit d'imposer que 21 jours maximum de CP mais ça c'est pour les employés qui ont cumulé 5 semaines je crois ?

Ai-je bien compris ? Mon employeur a-t-il donc le droit de m'imposer 2 semaines de congés payés alors que je n'ai droit qu'à 18 jours ?

Merci pour vos réponses.

Par **pat76**, le **20/04/2012** à **17:33**

Bonjour

Deux semaines = 6 jours ouvrables du lundi au samedi x2= 12 jours ouvrables

Vous aurez acquis au 31 mai 19 jours (18,5 jours acquis c'est 19 jours à prendre l'employeur doit arrondir au supérieur obligatoirement).

18,5 jours - 12 jours = 6,5 jours qui vous restera à prendre (7 jours arrondi au supérieur).

Votre employeur a le droit pour le congé principal de vous imposer jusqu'à 24 jours ouvrables maximum quand vous avez acquis 30 jours de congés payés.

Vous aurez acquis 18,5 jours et comme ce sera votre congé principal au mois d'août, l'employeur ne peut pas vous faire prendre moins de 12 jours ouvrables.

Article L3141-17 du Code du travail:

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article L 3141-18 du Code du travail:

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Votre employeur est dans son droit.