



Semaine de congés non fractionnable, legal?

Par **cally83**, le **19/03/2013** à **12:02**

Bonjour,

Après lecture de beaucoup d'articles, je ne trouve pas ma réponse.

Je travail dans une entreprise prestataire de services à la personne qui n'a pas de convention collective.

L'employeur a un règlement intérieur très stricte, et si certain point ne me pose pas de soucis, d'autres sont bizarre.

"4 semaines (dont 3 semaine non fractionnables) seront a prendre pendant l'été (1/06 au 31/10)

1 semaine l'hiver avant le 31/05

les congés se prennent par semaines entiers"

- A t il le droit d'imposé de prendre des semaines entiers?
- a t il le droit d'imposé les 4 semaines dans l'été?
- si il s'avère qu'il ne peux pas m'imposer 4 semaine dans la période 1/06 a 31/10, est il obligé de me donné les jours en plus pour fractionnement (si fractionnement il y a .)

Merci d'avance

Par **moisse**, le **19/03/2013** à **12:13**

bonjour

* oui

* oui (du 01/06 au 31/10)

Beaucoup d'employeurs acceptent le fractionnement des congés payés à condition que le salarié renonce au bénéfice des journées supplémentaires en ncas de prise hor de la période de référence.

Par **cally83**, le **19/03/2013** à **12:26**

merci beaucoup pour votre réponse! Les jours supplémentaires à vrai dire je m'en fiche royalement (c'est plus par curiosité)... J'ai déjà du mal à placer mes jours....

C'est plus le fait de ne pouvoir prendre QUE des semaines entières qui m'embête. Mais si c'est légal, je n'ai rien a dire.

Par **Lag0**, le **19/03/2013** à **13:51**

Bonjour,

Légalement, c'est l'employeur qui doit fixer les dates des congés payés. Il peut, bien entendu, s'il le souhaite, demander à ses salariés d'exprimer des vœux, mais à la fin, c'est lui qui décide.

Il peut donc mettre des conditions, telle la prise en semaines entières (qui est, je vous le rappelle, la base du système des congés payés, autoriser la prise en jours isolés n'est qu'une tolérance de certains employeurs et cela complique bien les choses, en particulier le problème des vendredi isolés qui comptent deux jours de CP ce que les salariés ont toujours du mal à accepter).

Pour ce qui est des congés d'été, le code du travail dit que le salarié a droit à un congé de 4 semaines d'affilé. Ce congé peut être diminué tout en restant à au moins 2 semaines d'affilé avec l'accord du salarié (et donc aussi, bien sur, de l'employeur puisque c'est lui qui décide à la fin).

Pour ce qui est des jours de fractionnement, et par référence à ce que dit moisse ci-dessus, la cour de cassation a rappelé que même si le fractionnement est une volonté du salarié, les jours supplémentaires restent bien dus.

Par **moisse**, le **19/03/2013** à **16:02**

Je n'ai pas souvenir de beaucoup de décisions en ce sens, mais je vous crois sur parole. Ceci dit, c'est s'exposer à de vives rétorsions compte tenu de l'amplitude de la période de prise des CP.

Par **Lag0**, le **19/03/2013** à **16:36**

Par exemple, la célèbre :

"Le droit aux jours supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative (cass. soc. 26 mars 1997, n° 1486 D)."

Par **moisse**, le **19/03/2013** à **18:16**

Oui, mais tout cela peut changer.

Le fractionnement de CP est règlementé par le code du travail L3171-19.

Lequel dispose que :

=

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement

==

Nul part il n'est indiqué que les dérogations doivent être dans un sens plus favorable au salarié.

Comme en tout état de cause je ne dispose plus d'abonnements ni d'accès aux bases de données, je me doute bien que mes connaissances seront à brève échéance frappées d'obsolescence.

Par **cally83**, le **19/03/2013** à **18:18**

merci beaucoup pour tous ces éclaircissements! Dans tous les cas moi on m'oblige à prendre mes 4 semaines dans la période de référence donc pas de jours supplémentaires. Et vu qu'ils ne veulent que des semaines entières je ne vois pas trop se que j'en ferais de ces jours...

Encore merci pour ces réponses rapides!

Par **cally83**, le **19/03/2013** à **18:38**

Sur l'autre forum, on me dit qu'il ne peut "m'obliger" à prendre 3 semaines consécutives. Les textes disent 2 minimums....

Les textes disent aussi que la période de référence à un mois de plus (début 1/05 non 1/06).

Par **Lag0**, le **19/03/2013** à **19:04**

Bonjour,

Effectivement, l'employeur ne peut pas vous obliger à ne prendre que 3 semaines consécutives si vous voulez en prendre 4. Je vous l'ai expliqué plus haut, vous avez droit à 4 semaines consécutives. Il n'y a qu'avec votre accord que ce congé peut être réduit tout en étant d'au moins 2 semaines consécutives.

Par **Lag0**, le **19/03/2013** à **19:06**

[citation]Oui, mais tout cela peut changer. [/citation]

Bien entendu, il y a des revirements de jurisprudence. Mais pour cela, il faut déjà qu'une affaire parvienne en cassation et que la cour décide autrement que pour les affaires précédentes.

Pour le moment, pas encore de JP dans votre sens...

Par **cally83**, le **19/03/2013** à **21:29**

[citation]Effectivement, l'employeur ne peut pas vous obliger à ne prendre que 3 semaines consécutives si vous voulez en prendre 4. [/citation]

Ça j'avais bien compris, moi c'était plutôt le sens inverse que je sous entendais. Je préférerais ne prendre que 2 semaines consécutives pour fractionner mes vacances (pas pour les jours supplémentaire mais pour l'étalement). Mais j'ai bien compris que dans le sens que je souhaite c'est bien le patron qui décide. Donc dans mon cas, c'est pas faisable.

Merci pour votre aide, j'ai les réponses à mes questions.

Par **moisse**, le **20/03/2013** à **17:21**

Je ne sais pas encore comment reprendre en citation et quoter, mais pour lagO je signale que :

* toute jurisprudence n'est pas issue de la cour de cassation

* que des décisions relatives à des licenciements économiques pour motifs structurels ou mutation technologique il y en a des tonnes.

D'autant que dans le cas précis il s'agit de permettre à l'entreprise de sauvegarder voire accroître ses parts de marché et qu'il n'y a pas suppression de poste bien au contraire.

En ce qui me concerne je ne parierai pas un fiorelin sur une condamnation de l'employeur sur la base d'une requalification en absence de cause réelle et sérieuse.

Mais bon j'ai eu souvent raison mais pas toujours il est vrai.

Par **Lag0**, le **20/03/2013** à **19:06**

C'est exact, toutes les JP ne sont pas issues de la cour de cassation, c'est un abus de langage de ma part, surtout du fait que ce sont celles qui marquent le plus et sont souvent plus faciles à trouver.

Mais je ne comprends pas le reste de votre message par rapport à ce problème de congés.

Par **moisse**, le **21/03/2013** à **08:34**

Ale je crois que j'ai mélangé 2 sujets différents.

Je suis revenu mal à propos sur le problème des licenciementst économiques, totalement étranger à cette discussion.

Désolé.