



Congé paternité coupé en deux

Par **antony77**, le **06/11/2014** à **13:40**

Bonjour,

J'aurais besoin de conseil et de votre aide

Je vous explique en détail mon problème. Ma femme à accoucher le 13/10/14 à 1h50 du matin, j'ai donc pris mes 3 jour qui vont jusqu'au 15/10/14 inclus. Mon enfant a dû subir une opération suite à la naissance j'ai donc pris mes 11 jours calendaire à la suite qui aurait donc dû aller jusqu'au 26/10/14.

Jusque qu'ici tout va bien le problème mes patron mon payer un formation le 20,21,22 octobre donc ne voulant pas leur faire perdre d'argent je me suis mis d'accord avec eux pour y aller. Suite à un accord oral avec eux je prenais deux jours le 16,17 j'allais à la formation et je prenais mes 11 jours à partir du 23/10/14 ce qui m'aurait faire revenir au travail le 03/11/14 Seulement voilà le 28/10/14 il m'appelle pour me dire qu'il n'accepte pas mes 2 jours du 16,17 et que donc je dois revenir au travail le 30 octobre que mes 11 jours sont finis (16,17,18,19---23,24,25,26,27,28,29)

Et pour la fiche envoyer au la sécurité social il y a marqué date du dernier jour de travail (10/10/2014) au (27-10-2014) alors que je suis revenue le 30! Et j'ai la preuve de la formation la feuille de présence et le diplôme

Je suis donc revenue au travail mes avait-il le droit de me couper mon congé en deux ? Si non que faire en sachant que la négociation à l'amiable est impossible car je vis déjà un enfer (pression, insulte, critique à longueur de journée) je ne peux pas démissionné et il ne me virerons jamais. Je ne peux pas vraiment avoir l'aide de collègue ils sont 3 patron et on est deux employer dont une qui ne prendra jamais de risque alors qu'elle subit la même chose parfois même en pire

Qu'il me redonne juste des jours ou de l'argent ne m'intéresse pas si je dois par la suite rester dans l'entreprise car sinon ça va être insupportable.

Quelle sont mes solution ? Je ne peux plus laisser sa-là il se croit toujours au-dessus des lois et de tout le monde en 3 ans dans l'entreprise 3 ont démissionné dont 1 au bout de 2 jours !!!

Je n'ai malheureusement pas leur nom

Merci par avance pour votre aide

Par **HCavocat**, le **06/11/2014** à **14:46**

Bonjour,

Le congé paternité doit être de 11 jours CONSECUTIFS. Cela signifie que l'employeur ne pouvait vous imposer de suivre une formation professionnelle durant votre période de congé

de 11 jours où le contrat est légalement suspendu...

Le non-respect par l'employeur de votre droit à congé de 11 jours consécutifs vous ouvre droit à des dommages-intérêts.

Il convient donc d'envoyer un courrier RAR (faute de négociation possible) pour lui rappeler ses obligations et le préjudice que vous avez subi. Et là, peut-être, qu'il voudra vous accorder des jours de congés PAYES supplémentaires en dehors de vos 5 semaines de congés.

Sinon, tout dépendra de votre volonté de porter l'affaire en justice.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **16:43**

Bonjour,

En revanche il faudrait savoir si vous aviez transmis votre demande de congé paternité dans le délai légal ou si vous avez pratiquement mis l'employeur dans la situation de l'accorder sans le prévenir à l'avance et qu'ainsi il ait plutôt essayé de vous arranger pour être en conformité afin qu'il entre dans les règles...

Par **HCavocat**, le **06/11/2014** à **16:46**

Attention, le non-respect par le salarié du délai de prévenance n'est qu'un motif légitime de refus pour l'employeur. En revanche, si le salarié ne respecte pas ce délai (comme c'est souvent le cas) mais que l'employeur accepte le congé, il n'y a pas lieu à "arrangement", le congé paternité est valable.

Il appartenait à l'employeur informé trop tardivement de seulement refuser le congé. Comme il l'a accepté malgré tout, il devait se conformer aux exigences légales.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **17:04**

Il me semble que dans ce cas les dommages-intérêts ne pourront pas être invoqués de la même manière et apparemment c'est le salarié qui a pratiquement été volontaire pour couper le congé paternité pour suivre une formation prévue avant...

Par **HCavocat**, le **06/11/2014** à **17:56**

Ce n'est pas au salarié mais à l'employeur de veiller au bon respect du délai de congé, surtout s'il demande le suivi d'une formation.

L'appréciation des dommages-intérêts ne sera pas fonction du non-respect du délai d'information (CA PARIS, 11 oct. 2005, Rg 05/12352)

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **18:37**

Il n'est pas question seulement que le délai d'information ne soit pas respecté et on ne peut pas apprécier de la pertinence de la décision d'une Cour d'Appel puisque nous n'en avons pas le texte sachant que la Cour d'Appel de Paris n'est pas seule à siéger en France...

Il faudrait en savoir plus comment a été formalisé l'accord avec l'employeur pour que le salarié se rende à la formation et s'il peut prouver que c'est l'employeur qui l'a forcé à y aller ou si ça pourrait être interprété comme une volonté du salarié de s'y rendre sans éventuellement en prévenir l'employeur...

Par ailleurs il nous est dit : "Mon enfant a dû subir une opération suite à la naissance j'ai donc pris mes 11 jours calendaires à la suite" (du congé naissance), il faudrait savoir aussi si l'employeur a donné son accord ou s'il s'est trouvé devant le fait accompli...

Tout ceci pour que le salarié ne se retrouve pas dans une situation inconfortable à la suite de l'envoi d'une lettre recommandée comminatoire...

Par **HCavocat**, le **06/11/2014** à **18:46**

Le salarié a indiqué s'être mis d'accord avec son employeur "pour ne pas leur faire perdre de l'argent". Je trouve que ceci permet de supposer que le salarié était de bonne foi.

Vous devriez mieux lire le contenu du sujet car je pense que l'auteur du sujet est dans une situation bien difficile. Ce n'est pas l'envoi d'une lettre qui pourrait rendre sa situation "inconfortable".

Et, ce n'est pas parce que l'employeur adopte une attitude irrespectueuse, menaçante, qu'il faut renoncer à faire valoir ses droits, la loi s'applique à tous.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **19:07**

Le salarié est à n'en pas douter de bonne foi, mais s'il prétend qu'un accord est intervenu, il serait préférable qu'il puisse le prouver...

Ce n'est pas parce que le salarié est dans une situation difficile que cela doit s'aggraver d'une manière qui pourrait se retourner contre lui puisque, apparemment, l'employeur serait prêt à le contraindre de n'importe quelle manière...

En l'occurrence, ce n'est pas formellement la Loi qui devrait s'appliquer mais surtout une hypothétique Jurisprudence de la Cour de Cassation confirmant une décision d'une Cour d'Appel...

Par **antony77**, le **07/11/2014** à **13:58**

merci pour vos réponse.

les seul preuve que j'ai vraiment sont ma présence a la formation, et le papier pour la sécurité

social, et un sms pour me dire de revenir le 30.

ce qui m'énerve le plus c'est qu'il m'ont donner leur accord le 15/10/14. pour revenir dessus le 22/10/14 par sms le jours de la fin de ma formation au moment ou justement je ne peut plus faire machine arrière

mais plusieurs question.

déjà ma fiche qu'il ont envoyer a la sécurité social pour que je puisse toucher mes droits. il marque date du dernier jour de travail 10/10/2014 (je travail pas le samedi). les 3 jours devait t'il être compter dedans?

ensuite il marque sur se même document reprise le 27/10/2014 il me serait arriver quelque chose le 28/10/14 que se serait t'il passer ?

ensuite une question sur le même sujet mon enfant a donc été hospitaliser et va devoir avoir 2 opération supplémentairement en janvier et février je veut donc poser mes jours restant de mes congé annuel.mes patron me les refuse car il veule que je les prenne a un autre moment qu'il ont décidé 2 semaine en mars qui n'ont aucun intérêt pour moi. pour l'hospitalisation ai je droit a des jours ? au moins le jours de l'opération.

et une dernière petite question ma convention collective est commerce de gros je doit passer la visite médical tout les combien de temps ? j'ai passer la dernière en août 2012 au moment de mon cdi

désolé pour toute les question mais j'aimerais qu'il arête de se croire tout permis!

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **15:21**

Bonjour,

Le congé pour naissance est en jours ouvrables donc sont compris tous les jours du lundi au samedi...

Du moment qu'un accident du travail arrive sur le lieu de travail, vous êtes a priori couvert...

Vous avez droit à des [congé pour enfant malade](#) sachant que la [Convention Collective applicables peut comporter des dispositions particulières à ce sujet et éventuellement prévoir qu'ils doivent être payés, il faudrait pour qu'il n'y ait pas de confusion que vous indiquiez son intitulé exact et complet à défaut de son numéro, à moins que vous puissiez la consulter vous-même...](#)

[Pour la visite périodique de Médecine du Travail elle doit avoir lieu au minimum tous les 2 ans...](#)

Par **antony77**, le **13/11/2014** à **13:37**

désolé de revenir vers vous mais les insulte continue. je ne plus laisser sa la... il ont embaucher quelque milieu de semaine dernière qui veut bien témoigner elle démissionne aussi ne supportant pas les insulte critique et la pression permanente peut importe si je perd mon travail mais j'aimerais bien que tout se finisse vite. je suis dans le 93 a Tremblay en France qui doit-je contacter ? je ne tiendrais plus très longtemps avant de répondre. avez

vous de solution rapide ?

Par **P.M.**, le **13/11/2014** à **16:21**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste qu'éventuellement même l'organisation syndicale pourrait vous recommander pour envisager une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur mais aussi de rechercher un nouvel emploi car celle-ci ne vous ouvrira pas droit immédiatement à indemnisation par Pôle Emploi...