Image not found or type unknown

Congés imposés à la dernière miniute par l'employeur

Par **Da Costa Lima**, le **23/07/2012** à **11:12**

Bonjour,

Mon employeur a t-il le droit de me demander de poser 20J de congés le 20 juillet pour le 25 juillet sur la période du 20 juin au 7 septembre ?
Alors que je respecte déjà une note de prise de congés diffusée en début d'année et qui me demande de prendre 15 jours au minimum sur la période d'été.

Merci de votre réponse,

Cordialement,

Françoise Da Costa Lima

Par **P.M.**, le **23/07/2012** à **17:43**

Bonjour,
Vous avez droit normalement dans la limite de vos droits à 4 semaines continues de congés payés pendant la période du 1er mai au 31 octobre et seulement au moins 2 semaines avec votre accord...
L"employeur ne peut pas au dernier moment, sauf circonstances exceptionnelles, modifier les dates des congés payés moins d'un mois avant le départ...

Par **Da Costa Lima**, le **24/07/2012** à **10:14**

Quelles sont ces circonstances exceptionnelles ? l'employeur est-il tenu de donner explicitement ces circonstances exceptionnelles ?

les motifs évoqués par notre direction Developpement sont les suivants :
- Des enjeux d’activité de production que nous avons sur les 4 derniers mois de l’année,
- Des efforts réalisés par nos directions opérationnelles (Commerce et Services) sur le volume de congés pris cet été (près de 20 jours/personne).

Merci de votre réponse,
Françoise Da Costa Lima

Par **P.M.**, le **24/07/2012** à **13:45**

Les circonstances exceptionnelles n'ont jamais été définies clairement par la Jurispudence et d'une manière non exhaustive mais il semble qu'elle ne soient pas réunies présentement...

Par **P.M.**, le **24/07/2012** à **18:53**

A votre avis 24 jours ouvrables cela ne ferait pas 4 semaines et 12 jours ouvrables au moins 2 semaines alors je ne vois pas ce que vous pouvez tempérer puisque vous dîtes la même chose que le fractionnement ne peut l'être qu'avec l'accord du salarié :
[citation]un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;[/citation]
Ce texte est extrait de ce dossier...

N. B. : **Cette réponse était faite à maggichris qui, après avoir essayé de contredire mes contributions, a préféré effacer tardivement ses interventions erronées**...

Par **Da Costa Lima**, le **25/07/2012** à **09:04**

Notre souci est inversé : nous avions une note validée par le CE qui nous imposait un minimum de 15 jours sur la période d'été et maintenant on nous demande de prolonger nos vacances pour aller jusqu'à 20 jours. Pour que nous soyons tous sur le pont de septembre à décembre 2012.

Par **janus2fr**, le **25/07/2012** à **09:27**

Bonjour maggichris,
Je confirme ce que dit PM et relisez bien l'article du code du travail que vous citez vous-même. Le congé de 24 jours (4 semaines) ne peut être fragmenté qu'avec l'accord du salarié. Cela signifie bien que si le salarié n'est pas d'accord pour avoir un congé moins long, il a le droit à 4 semaines consécutives. Il n'y a qu'avec son accord que le congé peut être moins long, mais au minimum 2 semaines consécutives.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés