



congès imposés par l'employeur

Par **sokaaar**, le **08/03/2012** à **20:43**

bonjour à tous,
je voudrais vous poser deux questions à laquelle je n'obtiens pas de réponses. toutes deux concernant les congés payés.
ma copine est fleuriste. la convention collective de ce métier est un peu particulier.

son emploi du temps habituel est décomposé comme suit:
travail du mercredi 9h au dimanche 12h30
elle voudrait poser en congés payés le vendredi après-midi, samedi et dimanche matin.
l'employeur voudrait qu'elle pose 3 jours et demi.
- une demi journée pour le vendredi après-midi
- une journée pour le samedi
- une journée pour le dimanche (alors que le magasin est ouvert seulement le matin.
- et une journée le mardi alors que c'est le jour de repos de ma copine et je n'arrive pas à comprendre pourquoi elle devrait poser ce jour...
en gros l'employeur lui demande de poser 3 jours et demi alors que j'en compte seulement deux, est-ce normal?

deuxième question:
l'employeur impose sur le calendrier les 5 semaines de congés payés de 2012. aucun choix possible par l'employée.
1 semaine en mars
1 semaine en avril
1 semaine en juin
et 2 semaines en septembre.
sachant que le magasin ne ferme jamais l'employeur a-t-il le droit d'imposer tous les congés de ses employés?

ça me paraît un peu énorme.
merci à tous pour votre aide précieuse.

Par **P.M.**, le **08/03/2012** à **22:32**

Bonjour,
Les congés payés se décomptent en jours entiers et non pas en heures ou en demi-journées mais normalement seuls comptent les jours ouvrables, en sont donc exclus les dimanches si la salariée acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail sachant que le décompte

commence le premier jour ouvré qui aurait dû être travaillé pour se terminer le dernier jour ouvrable (du lundi au samedi) avant la reprise...

Si la salariée vient travailler le matin et ne prend que l'après-midi, c'est une question d'accord avec l'employeur...

Une salariée a droit à 4 semaines consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre et seulement au moins 2 semaines consécutives avec son accord mais c'est l'employeur qui en fixe les dates...

Il conviendrait quand même de consulter la Convention Collective applicable pour savoir si elle comporte des dispositions particulières à ce sujet...

Par **sokaaar**, le **08/03/2012 à 23:02**

merci pour la réponse.

ok je comprend maintenant qu'elle devra poser un jour complet pour dimanche même si le magasin est ouvert seulement le matin.

par contre je ne comprends toujours pas pourquoi elle devrait poser le mardi qui suit alors que c'est son jour de repos.

je récapitule:

elle voudrait poser en congés le vendredi après-midi, le samedi et le dimanche matin.

le lundi le magasin est fermé

le mardi c'est son jour de repos.

mais l'employeur exige que le mardi soit posé en jour de congé.

est-elle obligée de poser ce mardi?

Par **P.M.**, le **09/03/2012 à 00:10**

Justement, vous avez mal compris puisque le dimanche n'est pas un jour **ouvrable** et qu'il n'entre pas normalement dans le décompte...

Je vous ai expliqué que si la salariée acquiert ses congés payés à raison de 2,5 jours **ouvrables** par mois de travail, c'est à dire pour une année complète 2,5 jours **ouvrables** x 12 soit 5 semaines de six jours **ouvrables**, le décompte commençait le premier jours ouvré normalement travaillé et se terminait le dernier jour **ouvrable** (du lundi au samedi) avant la reprise qui est donc en l'occurrence le mardi...

Par **janus2fr**, le **09/03/2012 à 08:46**

[citation]Justement, vous avez mal compris puisque le dimanche n'est pas un jour ouvrable et qu'il n'entre pas normalement dans le décompte... [/citation]

Lorsque le dimanche est habituellement travaillé dans l'entreprise (souvent les commerces), il est alors considéré comme un jour ouvrable et c'est le jour de fermeture de l'entreprise (ici le lundi) qui est considéré comme non-ouvrable.

Par **P.M.**, le **09/03/2012** à **09:28**

Si vous pouviez étayer par un texte législatif ou une Jurisprudence indiquant que le dimanche peut devenir un jour ouvrable et un jour en semaine un jour non ouvrable...
De toute façon, en l'occurrence, ça ne change rien au décompte sauf de compliquer la présentation et d'égarer tout le monde...

Par **janus2fr**, le **09/03/2012** à **11:04**

Voici par exemple un texte qui explique ce que je disais :

Décompte en jours ouvrables

Le droit aux congés payés ainsi que leur décompte s'effectue en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours qui ne sont pas consacrés au repos hebdomadaire légal, reconnus fériés par la loi, ou habituellement chômés dans l'établissement.

*Par jour ouvrable, il faut comprendre chaque jour de la semaine, du lundi au samedi inclus, sauf le dimanche (**ou le jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine, selon les établissements**) et les jours fériés chômés. Peu importe que le salarié ait deux jours de repos hebdomadaire dans la semaine, on lui décompte 6 jours ouvrables de congés payés.*

Par **P.M.**, le **09/03/2012** à **11:33**

1°) Ce n'est donc ni un texte législatif ni une Jurisprudence mais un livre exposé dont vous ne citez d'ailleurs pas la source...

2°) J'aimerais savoir ce que ça change présentement et même en d'autres situations puisque le nombre de jours décomptés est toujours de 6 pour une semaine complète, ce serait bien que vous preniez des exemples concrets même si c'est hors sujet pour que l'on puisse apprécier de l'utilité de cette complication...