



congés minimum sur période été

Par **plateau77**, le **10/08/2012 à 20:06**

Bonjour,

Dans le cadre d'une prise de congés annuels entre le 1^{er} mai et la 30 novembre, la loi précise que ceux ci doivent être de 12 jours consécutifs. Concernant ce quotas minimum j'ai deux questions:

- est ce que cela concerne uniquement les CA de l'année de référence ou bien peut on poser les reports de l'année précédente (déjà acceptés par l'employeur)
- est ce que dans le cadre d'une convention collective stipulant que les CA sont de 3 semaines (2 consécutives minimum) sur cette période, une dérogation relative à la législation soit deux semaines peut être demandée.

Merci de m'éclairer un peu

Par **P.M.**, le **10/08/2012 à 20:36**

Bonjour,

La période va normalement du 1er mai au 31 octobre et c'est 24 jours ouvrables de congés payés consécutifs que vous devez avoir et seulement au moins 12 jours avec votre accord...

Un Convention Collective ne peut pas être moins favorable que la Loi et une durée plus longue est une question d'accord...

Par **plateau77**, le **13/08/2012 à 08:00**

Bonjour,

Merci pour cette réponse mais pouvez vous me donner des précisions:

- Mon chef est d'accord pour ne pas me poser de vacances en septembre puisque j'ai posé déjà 13 jours en mai mais la DRH dit que ce n'est pas possible car sur les jours de Mai il y avait une semaine de l'année précédente et de plus ils prétendent que la convention collective étant de 3 semaine, la loi des 12 jours ne s'applique pas.

J'aimerais savoir si ces deux arguments tiennent la route avant d'accepter des vacances qui ne me conviennent pas. (D'autant que mon chef peut repousser mes vacances en novembre

merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **13/08/2012** à **12:07**

Bonjour,

Je vous ai fourni la règle légale et la Convention Collective que vous ne citez pas ne peut pas être moins favorable mais si elle prévoit une durée minimum de 3 semaines pendant le période d'été, effectivement la règle des 12 jours ne s'applique pas puisque ça fait 18 jours ouvrables...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...