Image not found or type unknown

Congés payés accordés droits épuisés

Par **RR2054**, le **13/01/2015** à **19:05**

Bonjour,

je vous explique ma situation, début décembre 2014, j'ai fait une demande de congés à mon employeur pour les vacances de fin d'année, sachant qu'il me restait 5 jours de RTT à prendre avant le 31 décembre, j'ai complèté ma demande par 3 jours de congés payés afin de pouvoir partir en repos du samedi 20 décembre au dimanche 4 janvier inclus.

Cette demande a été accepté, je suis donc parti en congés.
A mon retour le lundi 5 janvier 2015, mon directeur me dit qu'il me manquait ces fameux 3 jours de congés payés puisque mes droits étaient épuisés, ainsi ils seraient décomptés comme congés sans solde.

Dans mon entreprise les congés pris par anticipation étaient possibles et ce depuis que je travaille dans celle-ci.

Mon directeur me dit que nous avons été informé de la modification de cette disposition, ainsi il n'est plus possible de prendre ses congés par anticipation dans la société, je lui ai répondu que je n'en avais pas été informé, ni par écrit ni oralement et en lui montrant mes dernières fiches de payes, je lui ai fait constaté qu'une journée de congé payé anticipé m'avait été accordé au mois de septembre dernier.

Je lui oppose donc ma non connaissance de cette disposition, la preuve étant qu'un congés m'a été accordé courant septembre, lui me rétorque qu'il ne connaissait pas l'état du solde de mes congés payés lorsqu'il m'a accordé ces congés.

Il est bien évident que si j'avais eu connaissance de l'impossibilité de prendre mes congés par anticipation, je ne les aurais pas demandés. Mon directeur aurait eu connaissance du solde de mes congés, il ne me les aurait pas accordés.

Ma question est donc, a t-il le droit de décompter ces 3 jours comme congés sans solde après la prise de ceux-ci suite à son accord? Dois-je supporter seul les conséquences d'un manque d'informations de part et d'autre et de communication de la part de ma société?

Merci par avance de vos réponses.

Par **P.M.**, le **13/01/2015** à **19:53**

Bonjour,
Votre directeur serait bien inspiré avant de donner un accord de vérifier même si vous ne pouvez pas le sanctionner car de toute façon vous pouvez vous référer à l'art. L3141-12 du Code du Travail :
[citation]Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.[/citation]
Donc vous ne l'avez pas forcé à vous les accorder et salarié propose, employeur dispose car c'est lui qui tient les comptes de vos droits...

Par **RR2054**, le **13/01/2015** à **20:29**

Merci de votre reponse très rapide!

Je vous tiendrai au courant de la suite des événements.

Cordialement.

Par **RR2054**, le **17/01/2015** à **12:25**

Suite des évènements, après consultation de la direction du groupe par mon directeur, mes 3 jours de congés seront décomptés comme congés anticipés.

Merci encore de votre aide!

Cordialement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés