



## Les congés payés "imposés"

Par **AlexandreLegrand**, le **26/02/2012** à **19:24**

Bonjour,

en CDI depuis 3 ans dans ma boîte,

le patron ne veut pas que nous prenions 3 semaines en été. Il nous donne que deux semaines, non négociable !

En a-t-il le droit ?

Aucune convention collective, nous sommes régis par le code du travail.  
La société ne ferme jamais, aucune semaine n'est donc imposée.

Merci de vos éventuelles réponses !

Par **Paul PERUISSET**, le **26/02/2012** à **20:20**

Bonjour,

L'employeur est dans son droit. Il n'a comme seule obligation de vous octroyer 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **26/02/2012** à **20:32**

Bonjour,

Si vous le permettez, je ne suis pas tout à fait d'accord, l'employeur, suivant le Code du Travail, doit accorder 4 semaines de congés payés entre le 1er mai et le 31 octobre et seulement au moins 2 semaines avec l'accord du salarié, ce qui peut générer des jours de fractionnement...

Par **Paul PERUISSET**, le **26/02/2012** à **21:13**

Bonjour,

Ma réponse est basée sur le Code du travail:

*Article L3141-19*

*Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.*

*Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.*

*Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.*

*Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.*

*Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.*

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **26/02/2012** à **21:42**

Juste avant, il y a l'[art. L3141-18](#) :

[citation]Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

**Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.** Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.[/citation]

Par **Paul PERUISSET**, le **27/02/2012** à **08:08**

Bonjour,

Mais cela n'implique pas que le fractionnement soit obligatoirement effectué à l'intérieur de cette période du 1er mai au 31 octobre.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **27/02/2012** à **09:32**

Bonjour,

Je n'ai jamais dit que le fractionnement est obligatoire mais que **l'employeur doit accorder 4 semaines de congés payés** et seulement au moins 2 avec l'accord du salarié ce qui dans ce dernier cas **peut** générer des jours de fractionnement contrairement à ce que vous prétendiez : "*L'employeur est dans son droit. Il n'a comme seule obligation de vous octroyer 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre*" donc l'obligation n'est pas de 12 jours ouvrables mais bien de 24 jours ouvrables si le salarié ne donne pas son accord pour moins...

Par **Paul PERUISSET**, le **27/02/2012** à **09:51**

Je n'ai pas affirmé que vous avez dit que le fractionnement est obligatoire, mais j'ai mentionné que rien n'indique que ce fractionnement le soit obligatoirement **entre le 1er mai et le 31 octobre**. C'est sur ce point précis que je ne suis pas d'accord.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **27/02/2012** à **12:54**

Je n'ai pas dit non plus que le fractionnement était obligatoirement récupéré, si toutefois il y en a un, entre le 1er mai et le 31 octobre et vous avez apporté l'article du Code du Travail qui le précise...

Mais, mon propos essentiel était de rectifier votre erreur par laquelle vous indiquiez : "*L'employeur est dans son droit. Il n'a comme seule obligation de vous octroyer 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre*" alors que l'obligation porte sur 24 jours ouvrables et seulement au moins 12 jours avec l'accord du salarié...

Par **janus2fr**, le **27/02/2012** à **13:36**

[citation]L'employeur est dans son droit. Il n'a comme seule obligation de vous octroyer 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre.

[/citation]

Non, l'employeur n'est pas dans son droit d'imposer seulement 2 semaines de congés. Le salarié a droit à 4 semaines d'affilé de congés payés pendant la période de prise. Ce n'est qu'avec son accord (et bien entendu l'accord aussi de l'employeur) que le congé peut être réduit mais pas à moins de 2 semaines.

Par **Paul PERUISSET**, le **27/02/2012** à **13:59**

Re-bonjour,

Mais c'est l'employeur qui fixe la date de prise de congés payés (exemple : source Ministère du travail) :

*A quel moment prendre les congés payés ?*

*En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.*

*Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.*

*Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours.*

L'employeur est donc libre de fixer une période allant au delà du 31 octobre.

Cordialement,  
Paul PERUISSET

Par **P.M.**, le **27/02/2012 à 14:37**

Pas du tout, la période de congés payé doit obligatoirement comprendre celle du 1er mai au 31 octobre suivant l'[art. L3141-13 du Code du travail](#), c'est d'ailleurs bien indiqué dans le texte que vous rapportez :

[citation]Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.[/citation]

Par **Paul PERUISSET**, le **27/02/2012 à 18:28**

Bien sur qu'elle doit **comprendre** la période du 1er mai au 31 octobre. Je le dis depuis le début, mais elle ne se **limite** pas à cette période.

Par **P.M.**, le **27/02/2012 à 18:34**

Mais non, c'est l'inverse alors autant dire que l'employeur pourrait fixer la période des congés payés du 1er mai au 30 avril de l'année suivante et fixer les dates hors de toute période prévue par le Code du Travail quand bon lui semble...

La période principale des congés payés doit être fixée entre les dates du 1er mai au 31 octobre...

Par **AlexandreLegrand**, le **27/02/2012 à 20:48**

Mon employeur est donc dans son droit mais "me doit" 2 jours de CP si je ne prend pas 4 semaines entre le 1er Mai et le 31 Oct. ?

C'est bien ça ?

Deuxième chose, est il légal de travailler 52h/semaine (embauché à 40,30h) et de n'être payé en heure sup. qu'à partir de 40h (et non pas de 35...)

PS : je suis régi par les CC de gros

Par **P.M.**, le **27/02/2012** à **21:07**

Normalement, votre employeur doit vous accorder 24 jours ouvrables (4 semaines) entre le 1er mai et le 31 octobre et seulement au moins 12 jours ouvrables (2 semaines) avec votre accord...

Si vous avez entre 3 et 5 jours en dehors de cette période, vous avez droit à un jour ouvrable supplémentaire et si c'est 6 jours et plus, votre droit passe à 2 jours supplémentaires...

Il faudrait être plus précis sur l'intitulé exact de la Convention Collective...

Les heures supplémentaires sont à partir de 35 h mais votre salaire mensuel peut avoir été fixé contractuellement sur une base plus importante même si le détail doit figurer sur la feuille de paie...

Sauf dérogation, les durées maximales de travail sont de :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Vous devez avoir un repos quotidien de 11 heures au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien...

Par **janus2fr**, le **28/02/2012** à **07:09**

[citation]Mon employeur est donc dans son droit [/citation]

Non, on vous l'a dit !!!

L'employeur ne peut pas vous obliger à prendre moins de 4 semaines d'affilé. Pour cela, il faut votre consentement !

Par **AlexandreLegrand**, le **29/02/2012** à **19:11**

En vous remerciant.

Toujours concernant mon employeur....

Les heures sup' ne sont payées qu'à partir de 40,30h et à 25%.

Les heures allant de 50h à 55h, elles, sont payées en "prime exceptionnelle".

En étant (toujours) embaucher à 40,30h et étant (toujours) régis par les CC de commerce de gros, l'employeur en a-t-il le droit ?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **29/02/2012** à **19:46**

Bonjour,

Je vous ai demandé d'être plus précis dans l'intitulé de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro car commerce de gros ne suffit pas...

Je crois vous avoir déjà répondu à la même interrogation que vous aviez déjà formulée :

[citation]Les heures supplémentaires sont à partir de 35 h mais votre salaire mensuel peut avoir été fixé contractuellement sur une base plus importante même si le détail doit figurer sur la feuille de paie...

Sauf dérogation, les durées maximales de travail sont de :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Vous devez avoir un repos quotidien de 11 heures au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien...[/citation]

Par **AlexandreLegrand**, le **29/02/2012** à **20:22**

Bonsoir,

désolé de ne pouvoir être plus précis..

La CC applicable n'étant pas affichée sur le lieu de travail et la RH refusant de me la donner (eh oui... la vie n'est pas toujours rose n'est ce pas)

comment avoir cette info?

Par **Paul PERUISSET**, le **29/02/2012** à **20:42**

Bonjour,

L'intitulé de la Convention collective devrait être mentionnée sur le bulletin de paie ou le contrat de travail.

Cordialement,

Paul PÉRUISSET

Par **AlexandreLegrand**, le **29/02/2012 à 20:44**

46.73B Commerce de gros (commerce interentreprises) d'appareils sanitaires et de produits de décoration

- le commerce de gros de peintures et de vernis
- le commerce de gros de papiers peints et de revêtements de sols
- le commerce de gros d'appareils sanitaires :
  - . baignoires, lavabos, cuvettes d'aisance et autres porcelaines sanitaires

Par **P.M.**, le **29/02/2012 à 21:21**

Il semblerait que ce soit l'un de ces textes qui soit applicable :

- [Convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction](#)
- [Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction](#)
- [Convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction](#)

Par **lelong**, le **01/08/2013 à 10:23**

Bonjour,

Pour des raisons personnelles mes congés de cet été se résument à 10 jours en septembre et 7 jours en octobre, mon employeur peut il me "forcer à prendre 2 jours de plus en septembre pour que cela fasse au moins 12 jours consecutifs comme j'ai pu le lire plus haut?

Merci

Par **janus2fr**, le **01/08/2013 à 10:33**

Bonjour,

Le congé principal ne peut pas être inférieur à 12 jours ouvrables, soit 2 semaines (comprises entre 2 jours de repos hebdomadaire).

Comme vous ne dites pas si vos congés sont comptés en jours ouvrables ou ouvrés, il en manque donc 2 si ouvrables mais c'est bon si ouvrés (en jours ouvrés 2 semaines c'est bien 10 jours).

Par **P.M.**, le **01/08/2013** à **10:54**

[citation]Bonjour,

Pour des raisons personnelles mes congés de cet été se résument à 10 jours en septembre et 7 jours en octobre, mon employeur peut il me "forcer à prendre 2 jours de plus en septembre pour que cela fasse au moins 12 jours consecutifs comme j'ai pu le lire plus haut?

Merci[/citation]

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...