



Congès pris sans accord de l'employeur

Par **Aline1575**, le **12/05/2012** à **12:22**

Bonjour,

Mon père avait posé des congés pour venir m'aider à déménager du 30/04/12 au 04/05/12. Il n'a pas eu de réponse de son employeur. Le mercredi 25/04/12 sur le planning, il était affiché comme travaillant toute la semaine qui suivait.

Il a posé la question à l'un de ces chefs, qui lui a dit que ces congés n'avaient pas été acceptés. Mon père n'est pas allé travailler vu qu'il avait prévu ses jours pour mon déménagement et disait que l'employeur ne pouvait pas lui donner réponse qu'au dernier moment... En parallèle, avant son départ, il a écrit une lettre au directeur lui indiquant qu'il s'absentait quand même car il n'avait pas possibilité de revenir en arrière pour m'aider.

Lundi 30, il a reçu un msg sur son répondeur lui demandant si tout allait bien car personne ne l'avait vu au travail. Il ne les a pas rappelés.

Lundi 7 mai il reprend le travail et le 11 mai, il reçoit une lettre lui indiquant qu'il pourra être licencié et qu'il a une date d'entretien fixée pour le 18 mai avec les RH.

Entre temps, il a reçu sa fiche de paie d'avril, sur laquelle le 30 avril a été décompté comme jour posé.

Ma question est la suivante : Mon père ayant posé une semaine complète, l'employeur peut-il décider de lui mettre 1 jour sur les 4 demandés sans l'en avertir ?

Que risque mon père lors de cet entretien en sachant qu'il n'y a aucun écrit d'acceptation ou de refus de ses congés (à part le 30 apparaissant sur sa fiche de paie) ?

Si l'employeur lui a bien accordé son 30, pourquoi l'avoir appelé le 30 pour demander "pourquoi tu n'es pas là ?" Cela me paraît un peu caduque.

Qu'est-ce que mon père peut faire pour se défendre ? Faut-il qu'il se fasse aider par un DP lors de son entretien ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **youris**, le **12/05/2012** à **13:16**

bjr,

le principe est que c'est l'employeur qui décide des congés de ses salariés.

si les congés demandés n'ont pas été acceptés l'employeur peut ne payer les jours d'absence non autorisée et éventuellement entamer une procédure de licenciement ou autres sanctions disciplinaires.

votre père a intérêt à se mettre en relation avec les délégués du personnel et se faire assister lors de son entretien avec son DRH.

cdt

Par **P.M.**, le **12/05/2012** à **16:26**

Bonjour,

Je conseillerais effectivement au salarié de se faire assister par un Représentant du Personnel lors de son entretien préalable...

Le fait que le 30 avril ait été indiqué comme une prise de congés payés pourrait être un élément positif à faire valoir comme quoi les congés payés avaient été acceptés...

Je note que si la première présentation de la convocation à l'entretien préalable est le 11 mai, celui-ci, normalement ne pouvait pas avoir lieu avant le 19 mai puisqu'il doit y avoir 5 jours ouvrables pleins avant le rendez-vous et qu'il y a le jeudi 17 qui est férié...