



es que ma patronne a le droit de me rabaisser ou d'humilier.

Par **romainroques31**, le **02/09/2021 à 16:23**

Bonjour, je voulais savoir si m'as patronne a le droit de me critiquer ouvertement devant tous le monde sur m'as vie privée; ou de dire des paroles vexant comme "comment t'as éduquer t'es parents ou encore tu peut demisionner y a plein de travail ailleurs, ou d'imposer 18jours de congers payer a pauser en été . etc ... " car j'ai l'impression que se n'es pas normal. Tellement que maintenant en allant travailler j'en est la boule aux ventre et me sens mal aux travail. Puis je ne sort plus de chez moi et me suis rendue compte que maintenant j'ai un budget alcool pour faire passer le travail en rentranta l'appartement. J'ai peur de me retrouver comme mes 2 collègues de travail en dépression a plus savoir comment agir ou réfléchir même a juste y réfléchir j'en tremble. En espérant avoir une réponse car je ne c'est plus comment agir.

Par **P.M.**, le **02/09/2021 à 16:33**

Bonjour,

Votre impression est la bonne, elle n'en n'a pas le droit...

Je vous conseillerais d'en parler au Médecin du Travail et/ou de vous faire aider par une organisation syndicale...

Par **romainroques31**, le **02/09/2021 à 16:45**

merci beaucoup, je vais en parler a mon médecin car je suis dans l'entreprise depuis 2017 et j'ai eu une visite médical qu'en 2017. Et regarder pour prendre rdv a la médecine du travail.

Par **janus2fr**, le **02/09/2021 à 20:46**

"ou d'imposer 18jours de congers payer a pauser en été"

Bonjour,

Vous avez droit à 4 semaines de congés d'affilée. Votre employeur ne peut pas vous obliger à en prendre moins.

En revanche, par accord mutuel, il est possible d'en prendre moins, avec un minimum de 2 semaines.

Par **P.M.**, le **02/09/2021** à **21:07**

Sauf si le nombre de jours acquis est inférieur et pas besoin d'accord en cas de fermeture de l'entreprise...

Par **Marck.ESP**, le **02/09/2021** à **22:44**

Bonsoir

Le salarié ne peut pas prendre plus de quatre semaines consécutives.
L'employeur ne peut pas imposer le fractionnement si 2 semaines sont posées.

Code du travail, article L3141-18 :

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.

Par **P.M.**, le **02/09/2021** à **23:06**

Même si c'est hors sujet, le salarié peut prendre plus de quatre semaines consécutives, par dérogation, comme prévu à l'[art. L3141-17 du Code du Travail](#) :

[quote]

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.[/quote]

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement est dû à la fermeture de l'entreprise suivant l'[art. L3141-19](#) :

[quote]

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu

pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

[/quote]

Par **Marck.ESP**, le **03/09/2021 à 09:18**

L'employeur peut fixer les dates de départ en congé, et la durée du congé, avec au minimum 2 semaines consécutives et rien ne lui interdit donc de demander qu'un minimum de 18 jours soit posé l'été...

...A condition qu'il tienne compte des éventuelles modalités adoptées par accord ou convention et qu'il respecte le délai de prévenance... (le salarié peut refuser une modification tardive et non justifiée des congés si l'employeur n'a pas respecté les règles d'informations prévues par la loi).

La jurisprudence établissant que l'employeur doit pouvoir prouver qu'il a bien rempli ses obligations d'information des salariés et de respect des textes.

Par **P.M.**, le **03/09/2021 à 12:00**

Bonjour,

Pour rester dans le cadre du sujet, sauf fermeture de l'entreprise, l'employeur aurait dû accorder 24 jours ouvrables au salarié pendant la période du 1er mai au 31 octobre à condition qu'il ait acquis un nombre de jours suffisant et au moins 12 jours ouvrables mais avec son accord...

En l'occurrence on ne sait pas vraiment si l'intéressé reproche qu'il ait eu seulement 18 jours alors qu'il devait en avoir plus ou qu'on lui ait imposé 18 jours alors qu'il aurait préféré moins...

Par **romainroques31**, le **03/09/2021 à 14:02**

bonjour, je voulais pauser juste 7 jours pour un mariage et la patronne m'as dis que en été c'étais obliger de pauser minimum 18 jours sans compter les dimanche. j'ai tenter de prendre les 2 semaines mais pareil on m'as redis la même chose. Après je travaille a macdo et je suis a temps partiel pck il faut etre chef d'equipe ou manager pour avoir un 35h.

Désoler pour les fautes je suis dislexique.

Par **janus2fr**, le **03/09/2021** à **14:42**

Le congé principal "d'été" ne peut, de toute façon, pas être inférieur à 2 semaines (12 jours ouvrables) et l'employeur peut vous imposer effectivement plus, jusqu'à 4 semaines (24 jours).

Par **P.M.**, le **03/09/2021** à **14:46**

C'est donc la deuxième hypothèse mais c'est donc 24 jours ouvrables si vous les aviez acquis que l'employeur aurait pu vous imposer de prendre...

Vous pourriez aussi vous rapprocher des Représentants du Personnel...