



Inventaire "obligatoire" et congés

Par **Karma**, le **15/09/2016** à **22:25**

Bonjour/Bonsoir à tous,

j'ai cherché un peu sur le net mais je n'ai malheureusement pas trouvé réponse à ma question...

je souhaiterais partir en congé du 02/12/16 au 06/12/16,

cependant le samedi 03/12/16 il y'a un inventaire dit "obligatoire" qui succède à un premier inventaire lui aussi dit "obligatoire" et à 3 autres facultatifs, auxquels nous sommes fortement incités à aller, ce que je fais tous les ans.

Cependant cette année (c'est la troisième fois que je veux partir en week-end à cette période et cela à toujours été accepté) j'ai senti une certaine réticence de la part de mon chef de dépôt (je suis préparateur de commandes).

J'en viens donc à m'interroger sur l'obligation de ces inventaires, car seul deux d'entre eux sont obligatoires et j'en fait 4 sur 5. (3 facultatifs 1 obligatoires).

Aussi est-il de préciser que nous ne travaillons normalement pas le samedi, aussi les heures que nous faisons sont censées nous être majorées, ce qui n'a jamais été le cas à ma connaissance.

Ma question est donc:

Puis-je refuser d'aller à un inventaire si on me refuse mes congés tout en sachant que j'aurai fait 4 inventaires pour un total de 5.

Merci d'avance pour votre aide !

Par **P.M.**, le **15/09/2016** à **23:20**

Bonjour,

C'est l'employeur qui normalement fixe les dates des congés payés même s'il peut vous laisser émettre des préférences, ensuite, il peut vous faire effectuer des heures

supplémentaires et pour un inventaire pourrait même vous faire récupérer les heures perdues...

En refusant de venir travailler, vous risqueriez une sanction pour insubordination...

Par **Karma**, le **15/09/2016** à **23:23**

hormis l'obligation de prendre deux semaines de congés l'été, nous sommes libres de prendre nos congés, pas tous en même temps bien sur, en respectant les vacances scolaires pour les collègues qui serait parents etc...

Quelle serait la sanction si je n'y vais pas ? Car si on parle d'un simple avertissement, je n'en ai jamais eu donc....

Par **P.M.**, le **15/09/2016** à **23:30**

C'est l'employeur qui décide du degré de la sanction éventuellement en respectant la procédure disciplinaire pour une sanction autre qu'un avertissement et à l'extrême cela pourrait aller jusqu'au licenciement...

Par **Karma**, le **15/09/2016** à **23:45**

et de ce fait ce ne serait pas un licenciement abusif ? pour un seul manquement à mes obligations pendant près de 2 ans et demi je pourrai être mis à la porte pour une journée manquée ? Je vois que le patron est tout de même bien protégé.

Par **janus2fr**, le **16/09/2016** à **08:05**

Bonjour,

[citation]hormis l'obligation de prendre deux semaines de congés l'été, nous sommes libres de prendre nos congés, pas tous en même temps bien sur, en respectant les vacances scolaires pour les collègues qui serait parents etc... [/citation]

Il n'empêche qu'au bout du compte, c'est l'employeur qui décide. Vous n'avez pas le droit de partir en congés contre son avis !

[citation]et de ce fait ce ne serait pas un licenciement abusif ? pour un seul manquement à mes obligations pendant près de 2 ans et demi je pourrai être mis à la porte pour une journée manquée ?[/citation]

Non, ce ne serait pas abusif. Une première faute peut tout à fait justifier un licenciement. Il ne faut pas croire la légende selon laquelle un licenciement ne serait possible qu'après 3 avertissements. Un salarié peut très bien recevoir 15 avertissements sans être licencié et un autre être licencié sans jamais n'avoir reçu d'avertissement.

Par **P.M.**, le **16/09/2016** à **08:16**

Bonjour,

Ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier s'il en était saisi en fonction des éléments fournis par chacune des parties et du contexte mais il n'en resterait pas moins que même abusif, vous vous retrouveriez licenciée, d'autre part, l'employeur pourrait prononcer une autre sanction genre mise à pied disciplinaire...