



## ai-je droit à des congés et comment les calculer

Par **PascaleB**, le **04/08/2011** à **11:02**

Bonjour, je voudrais savoir si pendant ma formation j'ai accumulé des jours de congés ou non. il s'agit d'une formation rémunérée par le Pôle emploi et se déroulant dans un centre équestre qui a débuté le 19/10/2009 et qui a pris fin le 24/07/2010 (les conventions sont un peu différentes dans l'agricole et dans le milieu du cheval ce qui fait que je ne m'y retrouve pas). Étant toujours chez le même employeur je voudrais savoir si j'avais eu droit à des congés pendant cette période et si je peux encore les reporter sachant que je n'ai pas pu les prendre avant le 31 décembre puisque j'ai eu un arrêt maladie du 15/12/2010 au 13/03/2011.

A l'issue de la formation, j'ai eu un cdd d'un mois (du 01/08/10 au 31/08/10) chez le même employeur, il ne m'a pas déclaré entre le 24/07/10 et le 01/08/2010 puis je suis entrée dans une autre formation avec un contrat de professionnalisation débutant le 20/09/2010 et finissant le 15/09/2011, je n'ai pas non plus été déclarée entre le 31/08/2010 et le 20/09/2010. que dois-je faire concernant les périodes de creux entre les contrats? (la formation du contrat de professionnalisation a officiellement débuté le 06/09/2010 et j'ai signé des feuilles de présences au centre de formation puisque j'y étais du 06/09/2011 au 16/09/2010).

merci d'avance pour les réponses que vous pourrez m'apporter. Cordialement

Par **P.M.**, le **04/08/2011** à **11:23**

Bonjour,

Normalement, si vous avez continué à percevoir une indemnisation versée par Pôle Emploi pendant la formation, vous n'avez pas acquis de droits à congés payés...

En revanche pendant le CDD d'une part et le contrat de professionnalisation d'autre part, vous en avez acquis et continuez à en acquérir, sachant qu'en principe, la période d'acquisition va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante et que la période de prise va du 1er mai au 30 avril de cette même année suivante...

Si vous avez les preuves de ce travail dissimulé par l'employeur, vous pourriez en exiger la régularisation et même demander la réparation du préjudice devant le Conseil de prud'Hommes, c'est à vous de savoir quelle est votre intérêt et d'apprécier de l'opportunité d'une telle démarche...

Par **PascaleB**, le **04/08/2011** à **11:54**

merci de votre réponse.

j'ai toutes les preuves de ce travail dissimulé mais tant que mon employeur est correct avec moi je ne veux pas aller aux Prud'hommes.

par la même occasion, je voudrais savoir si mon employeur a le droit de m'imposer d'avoir pris mes congés alors que je n'ai pas été avertie des dates de congés.

En effet, suite à mon arrêt de travail de décembre 2010 à mars 2011, j'ai fait une reprise à temps partiel mais mon employeur n'a pas voulu que je retourne dans son entreprise j'ai donc fait ma reprise à temps partiel uniquement sur les heures du centre de formation (soit à peu près un mi-temps par mois). mais le centre de formation respecte les vacances scolaires et il est fermé depuis fin juin.

j'ai réclamé un emploi du temps à mon employeur dès fin juin et il a fallu que je le menace de le mettre aux Prud'hommes pour obtenir l'emploi du temps fin juillet.

suite à mon retour dans l'entreprise le 27/07/2011, mon employeur me dit qu'il considère que j'étais en vacances du 01/07/2011 au 26/07/2011. a-t-il le droit alors que je n'ai réintégré l'entreprise que le 27/07/2011.

Par **P.M.**, le **04/08/2011** à **13:01**

Pas tellement correct quand même cet employeur...

Je ne comprends pas, soit vous étiez en congés payés soit vous ne l'étiez pas et ce n'est pas parce que le congé parental est exécuté en alternance que vous pouvez y être sur certaines périodes...

pendant les période du centre de formation, vous devez être à plein temps dans l'entreprise et donc l'employeur a une obligation de vous fournir du travail ou au moins de vous payer en conséquence...

Pour fixer les dates des congés payés, l'employeur doit respecter un certain formalisme et il ne peut pas modifier les dates fixées moins d'un mois avant, sauf circonstances exceptionnelles...

Par **PascaleB**, le **04/08/2011** à **13:12**

effectivement mon employeur prend quelques largesses concernant la législation...

je me suis peut être mal expliquée. J'ai eu un arrêt maladie de 3 mois à temps plein, puis, le médecin du travail et mon rhumatologue ont conseillé une reprise à temps partiel avec des réserves (comme je travaille avec des chevaux et que j'ai des problèmes de dos, ils m'ont interdit de monter à cheval et de porter de lourdes charges).

la reprise à temps partiel s'est mal passée puisque mon employeur n'a pas voulu que je travaille dans son entreprise, et vu que mon temps de présence au centre de formation correspondait à un mi temps, il a estimé que ça suffisait en heures (qu'il me payait puisque j'ai un financement et que les heures au centre de formation lui sont remboursées par

l'organisme financeur).

mais comme mon centre de formation est fermé pendant les vacances scolaires, je n'avais plus d'heures de travail à partir du 30 juin. j'ai donc demandé un emploi du temps à mon employeur qui a tardé à me le donner prétendant qu'il ne pouvait pas me réintégrer (sans me faire aucun écrit à ce sujet). je l'ai menacé par lettre recommandée de le poursuivre devant les Prud'hommes s'il ne me faisait pas travailler.

il a fini par me dire le 26/07/2011 de venir le lendemain pour travailler et le 27/07/2011, il m'a dit qu'il considérait que j'avais été en vacances du 01/07/2011 au 26/07/2011. mais il ne m'en a jamais averti ni par oral ni par écrit à aucun moment que ce soit.

Par **P.M.**, le **04/08/2011** à **13:21**

Que l'employeur estime et fasse ses arrangements avec les règles est une chose, que ce soit licite en est une autre donc une reprise à temps partiel uniquement sur les heures remboursées ne l'est pas...

Ensuite, vous réécrivez la même chose, je ne peux donc moi-même que réitérer ma réponse précédente même si on ne sait pas vraiment si vous êtes encore à temps partiel ou pas...

Par **PascaleB**, le **04/08/2011** à **17:17**

je pensais que vous ne compreniez pas ma première explication c'est pourquoi j'ai essayé de ré expliquer différemment. mais déjà vous m'avez apporté des réponses et je vous en remercie.

la dernière chose que je veux savoir c'est si mon employeur peut m'imposer mes congés sachant que la date qu'il m'impose est passée et que je n'avais pas été avertie que j'étais en congé à cette date (il m'impose mes vacances du 01/07/2011 au 26/07/2011 et me dit le 27/07/2011 que mes vacances sont passées et finies...) je pensais que l'employeur devait s'entretenir avec les employés avant de déterminer les dates de congés (hormis quand ils sont payés à la fin du contrat) et qu'il devait le signifier aux employés un certain temps avant la date de congé.

en tout cas merci pour toutes vos réponses qui me seront très utiles si mon employeur continue à tout faire pour être "désagréable" avec moi.  
cordialement

Par **P.M.**, le **04/08/2011** à **17:29**

Alors encore une fois, je vais réitérer ma réponse précédente en la rappelant :  
[citation]Pour fixer les dates des congés payés, l'employeur doit respecter un certain formalisme et il ne peut pas modifier les dates fixées moins d'un mois avant, sauf circonstances exceptionnelles...[/citation]

Je pense que cela veut bien dire que s'il ne peut pas les modifier un mois avant, c'est qu'il

peut encore moins en fixer les dates rétroactivement...

Par **PascaleB**, le **04/08/2011** à **17:47**

d'accord merci pour tout.  
cordialement.