



Mon employeur impose nos congés

Par **maxlys33**, le **23/08/2016** à **15:40**

Bonjour,

Je travaille dans le secteur de la Métallurgie.

Mon employeur impose aux salariés (en respectant les délais de prévenance), deux semaines de fermeture en août, avec obligation de prendre au moins une semaine avant ou une semaine après la fermeture.

De plus, une semaine supplémentaire est également imposée en raison de la fermeture de l'entreprise sur la période de Noël et/ou Jour de l'an.

Sur nos sept semaines de congés (dont 2 semaines de RTT), il nous est donc imposés 3 semaines sur la période du 1er mai au 31 octobre et 1 semaine sur le mois de décembre.

L'employeur a - t-il le droit de faire cela?

Vous remerciant de votre intérêt.

Cordialement,

Par **janus2fr**, le **23/08/2016** à **16:00**

Bonjour,

Oui, bien entendu, il pourrait même vous imposer la totalité de vos 5 semaines de congés payés.

Par **P.M.**, le **23/08/2016** à **17:05**

Bonjour,

En revanche, vous pourriez exiger de prendre 4 semaines continues au moment de la fermeture de l'entreprise...

Par **janus2fr**, le **23/08/2016** à **19:45**

Bonjour pm,

Je vois que la loi travail est passée par là !

[citation]Article L3141-19

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. [fluo]Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.[/fluo]

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

Je comprends par là que le salarié ne peut plus exiger ses 4 semaines d'affilée lorsque les congés sont imposés par fermeture de l'entreprise, exemple 3 semaines en été et 2 semaines en hiver.

Comprenez-vous la même chose ?

Par **P.M.**, le **23/08/2016** à **19:54**

Effectivement, il va falloir vérifier chaque disposition pour voir si elle n'a pas été modifiée par cette fameuse Loi donc il reste l'obtention de jours de fractionnement si le reste du congé principal de 4 semaines est pris après le 31 octobre suivant l'[art. L3141-23...](#)

Par **maxlys33**, le **24/08/2016** à **09:46**

Bonjour,

Merci de votre retour.

Nous n'avons pas de jours de fractionnement dans mon entreprise. En effet, un accord a été signé entre les salariés et la direction il y a quelques années. Les salariés ont renoncé aux jours de fractionnement pour diverses raisons.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **24/08/2016** à **18:00**

Bonjour,

Personnellement, je ne pense pas que le renoncement aux jours de fractionnement puisse se faire par un Accord collectif moins favorable que le Code du Travail...

Par **janus2fr**, le **25/08/2016** à **09:28**

Il me semble que si, avant la loi travail :

[citation]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.

[fluo]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[/fluo].[/citation]

Mais plus depuis la loi travail :

[citation]Article L3141-23

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués 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 au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

[fluo]Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.[/fluo] [/citation]

Par **maxlys33**, le **25/08/2016** à **09:52**

Merci de vos retours.

Connaissant bien mon entreprise, il sera difficile de ne pas donner notre accord à l'abandon des jours de fractionnement, comme le précédent accord, le choix sera simple, soit on refuse les journées de fractionnement, soit on nous impose la fermeture de l'entreprise durant 4 semaines.

Le choix sera vite fait par la majorité des salariés.

Par **P.M.**, le **25/08/2016** à **10:22**

Bonjour,

Tout dépend, certains peuvent préférer avoir plus de congés payés continus sans d'ailleurs qu'il y ait forcément fermeture de l'entreprise...

Par **maxlys33**, le **25/08/2016** à **11:47**

Notre activité baisse très fortement voir quasi nulle en été.

Notre entreprise a donc imposé 2 semaines de fermeture et une semaine de congés à prendre avant ou après la fermeture mais pourrait très bien fermer 4 semaines sans problème. Connaissant les salariés, 4 semaines imposées en été, une en hiver cela ne passera pas. La grande majorité ayant des enfants, ils souhaitent prendre des congés durant les autres vacances scolaires.

Cela ne sera plus possible si l'entreprise impose 4 semaines de congés en été.

Par **P.M.**, le **25/08/2016** à **11:53**

Que ce soit pour une question de jours de fractionnement ou que cela ne soit pas le cas, de toute façon l'employeur pourrait le faire, sous réserve du contenu de l'Accord d'entreprise... J'ajoute que suivant l'Accord RTT, l'employeur peut aussi imposer son choix au moins partiellement...