



## Congés payés par anticipation

-----  
Par Sandrine2828

Bonjour à tous,

Ma question concerne les congés payés.

Dans mon entreprise, un salarié a demandé une semaine de congés en novembre 2023 alors qu'il était en CDI depuis le 02 mai 2023 dans l'entreprise, soit depuis 6 mois.

L'employeur a accepté son départ en congés mais ce congé fut sans solde car il ne donne des CP qu'à partir de la fin de la période d'acquisition, soit à partir du 1er juin 2024.

L'employeur a-t-il le droit de refuser de payer cette semaine de vacances au motif que la période d'acquisition des CP n'est pas terminée ?

Il me semblait que depuis 2017, les salariés avaient le droit de poser des CP dès leur acquisition.

Sous réserve que l'employeur accepte, bien sur. Mais dans ce cas-là, l'employeur a accepté le départ mais pas l'indemnisation.

L'employeur est-il dans son bon droit ?

Merci beaucoup pour votre lecture et votre attention,  
Bien cordialement,  
Sandrine

-----  
Par kang74

Bonjour

Cela dépend de ce que le salarié a demandé, cela dépend de ce que l'employeur a accepté .

Si l'employé a demandé l'autorisation de s'absenter une semaine pour X raisons, c'est différent de demander à avoir des congés payés ...

En ce qui concerne la prise de congé par anticipation , il faut vraiment que demande et acceptation soit claire des deux cotés car personne ne peut obliger l'autre partie à l'accorder .

Vous dépendez bien du secteur privé ?

-----  
Par Sandrine2828

Bonjour et merci pour votre réponse.

Le salarié a demandé une semaine de congés payés.

L'employeur a alors accepté l'absence mais en lui imposant une semaine de congés sans solde.

Mon entreprise dépend de la convention collective HCR (Hotels, Cafés, Restaurants) et nous dépendons bien du privé.

Je précise qu'aucune demande n'a été écrite, la discussion s'est faite oralement.

Le salarié s'est donc absenté pour une semaine, avec l'accord de l'employeur, mais il n'a pas été indemnisé alors qu'il avait cotisé suffisamment de CP.

-----  
Par kang74

Donc voilà, il n'y a pas eu demande de congé par anticipation écrite, il n'y a pas eu donc accord/refus de congé pris par anticipation par écrit.

Il y a eu seulement absence autorisée par l'employeur pour cette période ( ou du moins, pas une absence injustifiée)donc la seule trace écrite n'existe que sur la fiche de paie .

Il n'est pas illégal d'autoriser l'absence d'un salarié sans le considérer en congé pour autant .

Dans la convention dont vous dépendez,il n'est pas rare que l'entreprise ferme à une certaine période de l'année ou est en activité réduite de manière saisonnière , ce pourquoi l'employeur préfère anticiper celà et que vous ayez un certain nombre de congé quand cela arrivera .

-----  
Par Sandrine2828

Je comprends et vous remercie pour votre réponse.

Donc si je résume bien : même en cas de demande écrite de prise de congés payés par anticipation de la part du salarié, l'employeur serait en droit de refuser ?

Aurait-il le droit d'accepter l'absence mais de refuser d'indemniser cette absence et de la traiter comme un congé sans solde ?

-----  
Par kang74

Il faut un écrit de la demande de congés payés par anticipation et un écrit de l'accord de cette demande .

Sans écrit on ne peut juste que constater que vous avez été absente une semaine, que vous n'avez pas été payée et sanctionnée .

Si effectivement vous aviez un écrit de cette demande de congés payés et un accord de cette demande de congés, mais pas payés, il y aurait peut être eu quelque chose à plaider si l'employeur n'avait pas de raisons à donner de faire ainsi à part le fait de refuser que vous les preniez par anticipation .

Il y a plein de raison qui peuvent faire qu'un employeur accepte une absence sans pour autant poser des CP ou sanctionner... et heureusement .

-----  
Par Sandrine2828

Merci infiniment pour vos réponses et votre temps.

Bien cordialement,  
Sandrine