



Mon employeur me parle de m'imposer des congés payés?

Par miyoku157

Bonjour,

Je suis employé dans une ESN informatique sous la convention syntec. Ma mission actuel s'arrête bientôt et je vais donc être sans client (mais toujours sous CDI avec ma boîte avec 5 ans d'ancienneté) en fin décembre.

J'ai déjà pris 5 jours de congés, et mon employeur est aussi fermé la semaine d'après donc je suis obligé de poser des congés si j'ai bien compris.

Toutefois il me dit que je pourrais avoir à poser après jusqu'à 20 jours (donc qu'ils peuvent me faire poser 20 jours tant qu'ils sont déjà acquis et justement que ça ne dépasse pas 20 jours)

Mais est-ce qu'il a le droit de faire ça? Dans mon contrat, je ne vois rien de spécifique concernant les congés hormis que c'est soumis aux règles de la convention de l'entreprise (syntec.)

Par kang74

Bonjour

Pour tous les employés, pour tous les congés, l'employeur peut imposer les dates de prise de congé, si ce n'est qu'il doit respecter un délai de prévenance d'un mois .

La seule chose qu'il ne peut pas imposer c'est la prise de congés par anticipation, à savoir ceux en cours d'acquisition .

Par miyoku157

Merci pour votre réponse, mais du coup je ne comprend pas, est-ce que les articles que je trouve un peu partout ne sont pas à jour? (Surtout le passage sur les congés):

Attention toutefois, car vous devez respecter un certain cadre réglementaire :

Un préavis de 2 mois est nécessaire pour imposer des congés payés ;

Les RTT Employeur (RTTE) peuvent être imposés seulement si un délai de prévenance apparaît dans l'accord entreprise ;

Les RTT Salarié (RTT) ne peuvent être imposés aux salariés ;

Les congés payés validés et les RTT validés ne peuvent être annulés qu'avec l'accord de l'employeur ;

Il est considéré comme abusif d'imposer un trop grand nombre de jours de congés ;

Il est interdit de demander à un salarié de poser ses congés payés ou ses RTT par anticipation.

..

<https://nexoris.com/2021/12/13/periode-intercontrat-ssii/>

Par kang74

Vous dites qu'il vous reste encore 20 jours de congés payés .

Acquis ?

C'est à vous de vous renseigner sur le formalisme de pose de congés payés, que vous devez normalement poser, sauf directives de l'employeur, entre Mai et fin Octobre , du moins en ce qui concerne le congé principal .

Donc son rôle est aussi de veiller à ce que vous puissiez avoir vos congés, car je rappelle, que si vous ne les posez pas, ils sont perdus .

Mais effectivement la convention syntec impose un délai de prévenance de 2 mois .

Par miyoku157

et bien si je comprend bien, il me reste 10 jour de congé pour la période 2023/2024 donc si je refuse ça, je vais les perdre.
Mais après j'ai 14 autre jour de congé déjà acquis sur la période 2024/2025 et 1 autre RTT.
Donc majoritairement de l'acquis oui.

Par kang74

Ne confondez pas les congés en cours d'acquisition, c'est à dire acquis sur la période de 2024/2025 etposables en 2025/2026 sauf accord avec votre employeur de les poser par anticipation .

Et les congés acquis en 2023/2024 dont la date limite de pose est Mai 2025 : ceux là, oui, il faudra les poser ... ou les perdre .

Pour les RTT il faut voir si un accord d'entreprise prévoit d'autres dates de référence ; parfois c'est en Décembre .

Par miyoku157

Ah donc si je comprend bien les congés qui sont en cours d'acquisition (donc acquis en 2024/2025) et serontposable en 2025/2026 sont des congés en anticipation?
Donc même si j'en ai déjà "acquis", l'employeur ne peut pas me forcer a en poser ceux la c'est bien ça?

Par kang74

Je ne sais pas si nous parlons de la même chose .
Si votre fiche de paie, il y a deux compteurs : les congés acquis (que vous devez poser jusqu'à Mai 2025) et ceux en cours d'acquisition .

Oui, vous devez être d'accord pour poser ceux en cours d'acquisition avant Mai 2025 : les poser avant, cela veut dire les poser en anticipation .

Par miyoku157

Oui effectivement, j'ai 2 compteurs, le compteurs "Restant" et le compteurs "Acquis". En sachant que le compteurs "Acquis" monte tout les mois et que pour l'instant quand je prend des congés, ça va prendre dans le compteurs "Restant". Je pense juste que les intitulés sont très confusant.
Mais mon compteurs "Restant" est ce que vous avez appelez les congés acquis et mon compteurs "Acquis" sont les congés par anticipation. Et donc ils ont besoin de mon accord pour imposer des congés ici venant de ce compteurs.
Mais le délai de prévenance est de deux mois dans tout les cas si je comprend bien (après il vaut mieux que je les utilise visiblement sinon je vais les perdre)

Par kang74

Vous devez effectuer penser à poser vos congés restant et attendre de poser ceux où il y a marqué, à tort, acquis à partir de Mai.

Attention si vous étiez au courant depuis plus de deux mois de la fermeture de l'entreprise, la pose de congé s'impose.

Par miyoku157

Ah donc il peut me demander de prendre mes congés, mais il ne peut pas m'imposer la période.

Parce qu'ici, c'est parce que je n'ai plus de client, il voudrais que je prennes des congés pour le mois de janvier.
Pour la période de fermeture, ça me semble normal. Mais après... C'est uniquement parce que je n'ai plus de contrat et je n'ai pas l'impression qu'il puisse imposer cela.

Je pourrais très bien dire que oui je vais prendre mes congés mais en mars par exemple?

Par kang74

Il peut vous demander de prendre vos congés par anticipation (les 14) , mais il ne peut pas vous obliger à les prendre, donc les dates aussi (mais vous non plus)

Il peut par contre vous imposer de prendre vos congés acquis l'année dernière (les 10) en respectant un délai de prévenance de 2 mois, sauf pour la fermeture de l'entreprise dont vous connaissiez les dates bien avant .

Par de là, il ne peut pas vous imposer des congés pour Janvier mais vous devrez vous tenir à disposition de l'entreprise, faire des formations etc bref tout ce qu'il vous demande de faire . Etre en inter contrat, ce n'est pas être en congé .

Il peut par contre réfléchir à vous licencier si son activité bat de l'aile ou s'il a quelque chose à vous reprocher .

Par miyoku157

Oui effectivement, mais c'est simplement que ce n'est pas du tout comme ça qu'il l'a présenté (D'ou le fait que ça me semble extrêmement étrange et que je me renseigne autant) Je vous remercie pour toute ces informations.

Par miyoku157

Rebonjour. Mon entreprise me dit simplement que c'est dans les accords d'entreprise et qu'ils peuvent poser des congés (sans précisé acquis ou anticipé) qu'il y a 1 mois de préavis? Est-ce que ces accords passe au dessus de la convention syntec?

Par kang74

Demandez à voir ces fameux accords d'entreprise car la convention syntec impose un délai de prévenance de 2 mois ET je n'ai jamais vu d'exception concernant la pose de congés anticipés .

Vous pouvez d'ailleurs contacter l'inspection du travail à ce sujet, qui ont tous les accords d'entreprise, justement, pour voir avec eux et, potentiellement, vous aider à communiquer à ce sujet avec l'employeur .

Si vous avez un CSE vous devriez le solliciter aussi .

Par miyoku157

Merci beaucoup de répondre a ces problématiques.
Mon employeur m'a envoyer ceci concernant les accords d'entreprise.

Les accords collectifs priment sur la convention syntec. Ainsi, dans l'accord collectif de substitution et de révision relatif au temps de travail, voici les informations relatives au RTT et CP

Jours de RTT à l'initiative de la Société NONAME

Les jours de RTT à l'initiative de la Société NONAME sont fixés avec un délai de prévenance de 4 jours calendaires.

S'agissant du personnel en mission (personnel réalisant des prestations de service pour le compte des clients de l'entreprise), la Société NONAME pourra notamment planifier des jours de RTT à sa disposition pendant les périodes d'inter-projet.

S'agissant de tous les salariés, la Société NONAME pourra notamment planifier des jours RTT à sa disposition pendant les périodes de formation.

ici pour les CP imposés

5.4. DÉLAIS DE PRÉVENANCE

omme indiqué ci-avant, la fixation des dates de congés payés appartient à l'employe ous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles.

Page 15 sur

L'employeur peut donc, à tout moment, imposer une prise de congé au salarié, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois.

Cela étant, le salarié peut émettre un souhait concernant ses dates de congés. Cette demande doit être faite au minimum 1 mois avant la date de départ envisagée.

Sans réponse de la Société dans un délai de 15 jours calendaires, la demande de congé est réputée acceptée.
Le responsable hiérarchique arbitre les demandes en fonction des nécessités de service et de la situation de famille des salariés.

L'ordre des départs est fixé par le responsable hiérarchique sans pouvoir être modifié par ui, sauf circonstances exceptionnelles, dans le délai de 15 jours avant la date prévue du départ.

Est-ce qu'il est vrai que ça outrepassse la convention collective Syntec?(Ça ne change pas le problème des congé anticipé)mais déjà une première réponse

Par kang74

Oui, depuis la loi travail,ce sont les accords d entreprise qui prévalent dans certains domaines comme les congés

Par miyoku157

D'accord et est-ce que ça vaut aussi pour les congés anticipé du coup?

Par kang74

Vos CP sont en cours d acquisition,dont l accord et la convention ne parlent pas .
Donc on en reste au code du travail, il ne peut pas vous obliger à les poser