



Refus de demande de vacances, quoi faire ?

Par **el younoussi**, le **07/12/2015** à **23:55**

BONJOUR marque de politesse [smile4]

je suis un travailleur étranger. je travaille dans ce restaurant depuis 6 ans et j'ai toujours pris mes vacances en les demandant verbalement à mon patron. Les derniers étaient de 9 jours le mois d'avril 2015 au congé scolaire depuis j'ai pas pris et on m'a pas donné ni pour l'été ni pour après. Lundi dernier hors d'un entretien avec mon patron et le manager je leur ai dit mon souhait de prendre des vacances cette fin d'année un total de 10 jours alors qu'il me reste 21 jours en solde de l'année dernière. C'est là qu'ils m'ont dit qu'il faut remplir la demande et de la déposer dans le dossier de courrier. Ma réponse que je le ferais avec une recommandation avec avis de réception; ce que j'ai fait le lendemain, le jour même le manager vient et m'impose des jours différents et moins de ce que j'ai demandé. Ma réaction était d'appeler le 3939 et j'ai eu une réponse que mon patron est obligé de me donner obligatoirement au moins 2 semaines de vacances entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et j'ai le droit de contester cette infraction. Aujourd'hui le manager a mis une notice que les vacances doivent être demandées 2 semaines avant la fin du mois qui précède le mois de demande de vacances.

mes questions:::

1: combien de jours légal je dois attendre sa réponse à ma demande

2: si cette dernière est négative est-ce que j'ai le droit de contester son non-respect du code du travail même avec 2 mois de retard.

3: est-ce que j'ai le droit de demander des dommages et intérêts en raison du non-respect du code du travail

merci d'avance de vos réponses.

Par **morobar**, le **08/12/2015** à **11:08**

Bonjour,

C'est l'employeur qui fixe les dates et l'ordre des départs en congés.

Il est censé afficher le planning et communiquer au salarié les dates le concernant au moins un mois à l'avance.

Le salarié a droit à un congé continu de 4 semaines entre le 01/05 et le 31/10 qui peut être scindé avec l'accord des 2 parties, mais avec un minimum de 12 jours ouvrables, soit 2 semaines.

Dans la situation que vous exposez, l'employeur n'a encore commis aucune faute évidente, et vous n'avez donc rien à espérer d'une action en justice.

Attention au report des congés concernant l'année de référence précédente, l'employeur pourrait les considérer perdus.

Par **el younoussi**, le **08/12/2015** à **22:32**

bonjour (oups, mal polie de ma part) desole.

merci morobar pour ta reponse.vous m avez affirmer ce que dit le code de travail, chaque employe a le droit d un minimum de 12 jrs de vaccance entre le 1er mai de l annee en cours au 31 octobre de meme annee.l employeur est obliger de donner ce minimum a son employe meme l obliger a le prendre.alors c est pas mon cas mes derniers vaccances etait de 9 jrs le mois d avril 2015 et depuid jusqu a ce jour mon employeur ne m as pas donner ce minimum que le code de travail l oblige a faire.ca fait qu il est en infraction ce que on m as affirme aujourd'hui a l inspection de travail.de toute facon j attend sa reponse officielement et si c est vraiment avec un refus; d apres l inspection de travail j ai le droit de contester sa decision devant le prudhomme et lui demander explication sur ce refus et son infraction sur ce que le droit de travail dit a propos de vaccances entre 1er mai et 31 octobre.

ps: je crois pas que le code de travail est avec un employeur qui refuse des vaccances a un pere ou mere de famille surtout avec les vaccances scolaire.

merci de votre ecoute.

Par **morobar**, le **09/12/2015** à **18:23**

Bonsoir,

[citation]chaque employe a le droit d un minimum de 12 jrs de vacance entre le 1er mai de l annee en cours au 31 octobre de meme annee.l employeur est obliger de donner ce minimum a son employe[/citation]

Non

J'ai écrit 24 jours, mais fractionnable AVEC L'ACCORD DU SALARIE, auquel cas minimum 12 jours soit 2 semaines.

SANS L'ACCORD du salarié, c'est 24 jours.

[citation] j ai le droit de contester sa decision devant le prudhomme [/citation]

En effet les controverses sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes, et non de l'inspecteur du travail, qui n'interviendra que si le salarié est représentant du personnel (délégué, représentant syndical...).

Mais la période est longue, il n'est pas forcément intéressant d'avoir 24 jours de congés à cheval sur septembre/octobre.

Faites-vous aider par un syndicaliste pour rédiger une mise en demeure, et un rappel de ses

obligations en matière de planning à cet employeur.

Dans cette profession ils marchent tous à coté de leurs chaussures, au mieux c'est un comptable qui s'occupe des relations sociales, mais plus souvent c'est la méthode "casse-toi si tu n'es pas content", je paie donc j'ai tous les droits.

Par el younoussi, le 11/12/2015 à 20:28

bojour (c est bien cette fois, j ai pas oublier)

merci morobar de votre clarcite sur le code du travail aussi pour vos conseils.aujourd'hui le probleme est resolu mon employeur et sois disans son directeur general ont changer d avis surtout quand j ai leur demande de me rendre la partie salarié de papier de ma demande de conges signé tamponé avec le cachet du restaurant avec leur decision marquer refusé et rendez vous au prudhomme pour parler de ce litige.et encore merci.

Par morobar, le 12/12/2015 à 09:02

Bonjour @elyounoussi,

[citation] rendez vous au prudhomme[/citation]

Inutile de vous déplacer si c'est juste pour en parler, le greffe ou les juges ne sont pas là pour discuter le bout de gras avec les visiteurs, ne donnent aucun conseil.

Si vous voulez des conseils, c'est vers un syndicat ou un avocat qu'il faut se tourner.