



Annualisation, congés payés et démission

Par **sublimema**, le **07/02/2014** à **06:12**

bonjour,

je vais vous présenter mon cas.

Etant embauché dans mon entreprise depuis maintenant 10 mois, je souhaiterai démissionner.

Mon entreprise annualisant le temps de travail, je n'ai pas reçu mes heures supplémentaires. Etant dans ma première année de cotisation, tous mes congés (23jr/10mois) ont été sans soldes. De plus, la totalité de mes congés annuels m'a été imposée lors de la fermeture de l'entreprise. Si je souhaite les poser à un autre moment de l'année, cela est déduit de mes heures supplémentaires.

Ont-ils le droit de m'imposer mes 5 semaines de congés?

De plus ils m'en ont informé que peu de temps avant. Quels sont mes droits?

Ont-ils le droit de pratiquer ainsi?

Si non, quel est le recours possible?

Leur année commençant en avril et finissant en mai, comment mes heures supplémentaires vont elles être rémunérées si je démissionne de suite?

N'étant pas très bien informé du code du travail, je souhaiterai surtout avoir des conseils sur les points où je devrai être très attentif afin de ne pas perdre mes droits lors de ma démission.

Dans l'attente de vos réponses,
cordialement.

Par **moisse**, le **07/02/2014** à **08:58**

Bonjour,

[citation] tous mes congés (23jr/10mois) ont été sans soldes.[/citation]

Depuis quelques années déjà, vous pouvez prendre vos congés payés au fur et à mesure de leur acquisition.

Mais bon ils ne sont pas perdus pour autant selon votre prise "sans solde".

[citation]Ont-ils le droit de m'imposer mes 5 semaines de congés? [/citation]

Non

La fixation des dates et ordres de départ en congés est une prérogative du chef d'entreprise. 4 semaines sont dues dans la période du 01/06 au 31/10 et une 5eme semaine hors de cette période, mais non accolées (exception pour les salariés outremerains comme DOM/TOM, africains..).

[citation]De plus ils m'en ont informé que peu de temps avant. Quels sont mes droits?

Ont-ils le droit de pratiquer ainsi? [/citation]

Voir ci-dessus. L'usage est de publier le planning 2 mois à l'avance, avec possibilité de modification pendant le mois précédent.

[citation]Leur année commençant en avril et finissant en mai, comment mes heures supplémentaires vont elles être rémunérées si je démissionne de suite?

[/citation]

Attention de ne pas confondre la période d'acquisition des droits à congés payés et la période d'annualisation des heures de travail.

Par **Lag0**, le **07/02/2014** à **09:15**

Bonjour moisse,

Je crains que votre réponse puisse être mal interprétée. A la question :

[citation]Ont-ils le droit de m'imposer mes 5 semaines de congés? [/citation]

Vous répondez :

[citation]Non [/citation]

Mais la réponse est bien oui ! L'employeur est en droit d'imposer la totalité des congés payés. Il peut recueillir les souhaits de ses salariés, mais ce n'est pas une obligation. En dernier ressort, c'est bien lui qui fixe les dates de tous les congés.

Par **moisse**, le **07/02/2014** à **10:17**

Effectivement, le "non" concerne la fixation consécutive des 5 semaines, et non pas la prérogative de l'employeur qui fixe les dates de tous les départs.

Par **Gisèle D**, le **09/02/2014** à **12:49**

bONJOUR,

Je travaille depuis le 4 octobre 2013, pendant 10 heures par semaine.

L'employeur m'a dit de quitter son établissement. Sa cause est que ne gère pas bien les élèves alors qu'elle m'a dit c'est le Messie qui m'a envoyée dans son centre d'enseignement catholique, et dit vers la fin que je parle de DIEU du fait que je lui ai dit que je suis chrétienne

de sa dénomination pour son attitude d'incompréhension envers moi. Elle m'a donné à me faire consulté chez le Médecin Expert de la'Adminstration de l'Education Nationale, Comment faire? J'ai rendez-vous le 12/02/2014. Merci de m'aider à ce sujet...

Par **sublimema**, le **10/02/2014** à **13:34**

Merci pour vos réponse rapides, je dois donc exclure la possibilité de les poursuivre au sujet des 5 semaines consécutive.

Par contre je peux quand même faire quelque chose avec le délai d'affichage officiel des dates?

Pour ma démission, je souhaiterais faire pression sur mon entreprise pour qu'il me fasse une rupture conventionnel de mon contrat.

Mes moyens de pression serait de les emmener aux prud'hommes pour mise en danger du personnel et non respect des règles de sécurité;

En effet, étant électricien, j'ai déjà du travaille tout seul sur des zones sensibles méritant des habilitations spécifiques , alors que j'en ai aucune, et que je n'ai même pas de formation de sauveteur secouriste du travail.

J'ai même eu un grave accident sur mon chantier il y'a maintenant 6 mois (tonneau en 4x4 sur une piste de ski ayant entraîné un trauma-crânien, ainsi que plusieurs jours d'hospitalisation) alors que j'étais seul, sans avoir eu connaissance d'un PPS, et avec une fraude au niveau de la déclaration de l'accident (mon patron ayant dit que c'était sur le trajet travail->chantier alors que c'était sur le chantier.

Pensez vous qu'un dossier pourrait être monté et que l'existence de celui ci pourrait faire pression sur mon patron pour que l'on conviennent ensemble d'une rupture conventionnel de mon contrat?

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **17:44**

Bonjour,

[citation]le délai d'affichage officiel des dates[/citation]

Quel affichage des dates ?

[citation]Mes moyens de pression serait de les emmener aux prud'hommes pour mise en danger du personnel [/citation]

Vous n'avez pas en charge la sécurité du personnel, mais uniquement la vôtre.

Vous n'avez un intérêt à la mise en cause que si vous êtes concerné.

[citation]En effet, étant électricien, j'ai déjà du travaille tout seul sur des zones sensibles méritant des habilitations spécifiques , alors que j'en ai aucune[/citation]

C'est effectivement une erreur de l'employeur, mais si vous avez gardé le silence il pourra (peut-être) affirmer avoir été mal renseigné.

[citation] et que je n'ai même pas de formation de sauveteur secouriste du travail. [/citation]

Moi non plus, c'est une obligation au niveau de l'entreprise que de disposer de secouristes, mais pas au niveau individuel, tout le monde ne veut pas être secouriste.

[citation] et avec une fraude au niveau de la déclaration de l'accident (mon patron ayant dit que c'était sur le trajet travail->chantier alors que c'était sur le chantier. [/citation]

Je ne vois pas trop bien la fraude, sauf s'il s'agit d'un chantier en interdiction.

Maintenant vous avez le choix, que j'ai exprimé plusieurs fois à l'occasion d'autres

interventions :

a) vous poursuivez l'employeur pour une faute inexcusable, restant à démontrer, dans la survenance de l'accident du travail relaté.

Cela au travers de la saisine de la CPAM

b) vous prenez acte de manquements essentiels de l'employeur vous obligeant à présenter votre démission sous forme d'une prise d'acte.

Simultanément vous introduisez une instance auprès du CPH, car en attendant une requalification, cette prise d'acte restera une démission (pas de chômage)

c) Vous saisissez le CPH en vue d'obtenir la résolution judiciaire du contrat de travail pour les manquements relevés.

L'avantage est que le contrat de travail n'est pas suspendu, l'inconvénient est au niveau de l'ambiance.