



Congés payés posés depuis Igtps, refusés mais ..

Par **julienc**, le **04/04/2013** à **21:56**

Bonjour ,
Je viens sur ce forum car j'ai besoin de conseil juridique concernant une situation qui pourrait avoir des conséquences pécuniaires
Historique: J'étais sur un poste de Fev 2012 à Fev 2013 date à laquelle j'ai changé de poste assez subitement et donc de manager .
En novembre 2012, je conclus un accord avec mon binôme ou nous convenant que je prendrais les deux premières semaines de mai en congé en échange de date en Fev pour son voyage de noces . J'ai donc posé début décembre ce congé dans les systèmes informatiques . Mon manager de l'époque n'a pas voulu me valider tout de suite pour des prétextes bidons - Du fait de mon accord avec mon binôme , j'étais sûr d'obtenir mon congé et j'ai donc pris mes billets d'avion . Cependant en Fev 2013 suite à une dégradation des relations avec mon manager je change de poste ... celui-ci dans le but de m'enquiquiner jusqu'au bout décide de ne pas me valider mes congés et les refuse dans le système .
Le planning de mon nouveau manager ayant été déjà fait celui-ci me dit ne pas pouvoir me les accorder alors qu'il y a assez de personnes pour assurer la gestion du service (certes tout juste) .
Si je pars cela sera donc considéré comme un abandon de poste (en cas de nouveau refus) , cela dit si au bout des deux semaines je reprends mon poste comme si de rien n'était , pensez-vous que le délai sera suffisant pour eux d'éventuellement me licencier pour motif grave ?
Je trouve inadmissible d'avoir attendu quasiment 4 mois pour m'octroyer un refus (j'aurais déjà pu prendre d'autres dispositions) surtout que j'avais un accord logique du fait de notre système de fonctionnement par binôme .. Cela ne constitue pas un refus abusif ? cela se défendrait-il devant un tribunal ou prud'homme ?

Par **moisse**, le **05/04/2013** à **09:22**

Non seulement ce refus ne paraît pas abusif, mais c'est votre prétention qui pourrait le paraître.
En effet vous exposez avoir demandé ces dates sans jamais obtenir une réponse favorable et même vous avez essuyé un certain nombre d'échecs (refus de validation).
Si vous partez cela sera considéré comme un abandon de poste susceptible de déboucher sur un licenciement même si vous êtes de retour avant l'accomplissement, voire la mise en mouvement de la procédure, auquel cas votre abandon se transformera en absence injustifiée conjuguée à une insubordination caractérisée.
La faute grave.
Toutefois s'il s'agit d'un reliquat de CP de l'année dernière, vous pouvez tenter de mettre en demeure votre employeur de vous fixer une date avant la fin de la période qui se situe le 31/05.
C'est un jeu de poker menteur, mais cela peut suffire à convaincre cet employeur surtout si, comme vous l'écrivez il n'y a aucun motif sérieux à vous opposer.

Par **Lag0**, le **05/04/2013** à **10:14**

Bonjour,
Entièrement d'accord avec mon camarade moisse.
Vous ne pouviez pas présager de l'acceptation des congés et vous avez pris la responsabilité de commander votre voyage malgré tout, vous en êtes seul responsable. En effet, sauf si les usages dans l'entreprise sont différents, tant qu'un congé n'est pas accepté, c'est qu'il est refusé.
Si vous décidez de vous absenter tout de même 15 jours sans autorisation, il est bien évident que l'employeur pourra utiliser ce prétexte pour lancer une procédure de licenciement pour faute grave, car non seulement vous seriez en absence injustifiée, mais en plus, le congé ayant été refusé, vous seriez en insubordination.