



Congé payés d'une personne en arrêt maladie

Par **eveb**, le **08/09/2014** à **11:59**

Bonjour,

Je suis directrice d'un halte garderie associative ncovention snaecso du 4 juin 1983 centre sociaux culturel...

voici ma question

J'ai une emplyé qui a commencé le travail le 26 août 2013

étant enceinte elle doit accouché en novembre mais s'est mise en arrêt maladi depuis le début du mois de juin.

nous fermons notre structure les 3 premières semaines d'août.

elle a déjà bénéficié de congé payés durant d'autres fermeture de la structure en septembre décembre avril et 2 jours en juin avant son arrêt.

de juin au dernier jour de juillet elle était en arrêt maladie (elle bénéficie comme le prévoit la convention d'un complément de salaire donc maintient du salaire).

pendant les 3 semaines de fermeture d'août elle n'a pas fourni d'arrêt maladie mais en a fournis un pour le premier jour de reprise le 25 aout jusque fin août .

la comptabilité ne lui a pas payé les 3 semaines de fermeture en congés payés mais les a considéré en congé sans solde.

évidement elle réclame d'être payé les jours de fermetures comme le reste du personnel, bien qu'elle n'a a aucun moment depuis son 1er jour d'arrêt repris le travail.

doit on lui payer ses congés et/ou peut on lui payer ses congés du moi d'aout?

merci

pour votre réponse

Par **P.M.**, le **08/09/2014** à **13:03**

Bonjour,

La salariée n'a pas pu se mettre en arrêt-maladie mais c'est le médecin traitant qui lui en a prescrit un...

Si la salariée avait été en arrêt-maladie, au moment des congés payés lors de la fermeture de l'entreprise, ils auraient dû être reportés mais puisque ce n'est pas le cas, le plus simple est de lui payer ses congés payés, cela évitera qu'elle doive les prendre ultérieurement puisque c'est ce que la salariée réclame...

Par **eveb**, le **08/09/2014** à **15:07**

La question est : suis je obligé de lui payer ou non ?

IE plus simple saurait été qu'elle soit cohérente. ou que son médecin l'ai été.

nous payons son complément de salaire plus le salaire de sa remplaçant ce n'est pas "le plus simple" pour nous de creuser le trou du déficit de l'association qui a d'autres employés à rémunérer.

Si nous somme obligé de le faire nous le ferons évidemment.

mais je ne comprend pas pourquoi lui donner de l'argent auquel elle n'a pas le droit uniquement parcequ'elle le réclame.

Par **P.M.**, le **08/09/2014** à **16:03**

De toute façon, vous serez bien obligée de lui payer tôt ou tard quand elle voudra prendre ce reliquat de congés payés auquel elle a droit, sachant qu'un congé sans solde demande l'accord de la salariée...

Je ne pense pas que vous ayez payé le salaire de sa remplaçante pendant la fermeture de l'entreprise et au contraire vous creuserez "le trou du déficit de l'association" qui cependant devrait n'avoir aucun résultat comptable positif ou négatif tout autant en lui payant des congés payés ultérieurement quand la salariée voudra les prendre avec en plus une nécessité justement de la remplacer...

C'est vous qui prétendez que vous pouvez vous dispenser de payer des congés payés acquis à l'inverse de toute Jurisprudence...