



Congés supplémentaires pour enfant à charge

Par **TECY**, le **07/12/2014** à **09:51**

Bonjour,

Je suis entrée dans mon entreprise actuelle en octobre 2013. Nous cumulons nos congés de mai à mai et j'avais donc acquis 15 jours au 31 mai 2014. Je n'arrive donc pas aux 25 jours (soit 5 semaines) normalement acquis pour une année de travail complète.

J'ai trouvé cet article L3141-9 et il me semble donc avoir droit à des congés supplémentaires. En effet, j'ai 37 ans et 2 enfants à charge de 4 et 6 ans.

"Article L3141-9

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours."

Questions :

- suis-je bien concernée par cet article ?
- ces congés supplémentaires sont-ils forcément payés ?
- le cas échéant, comment faire pour faire valoir mes Droits auprès de mon employeur ?

Par **P.M.**, le **07/12/2014** à **17:50**

Bonjour,

Je présume que vous acquérez des congés payés du 1er juin au 31 mai de l'année suivante

et non pas de mai à mai sur une période de 13 mois...

Si vous êtes entrée dans l'entreprise début octobre 2013, jusqu'au 31 mai 2014, cela fait donc 8 mois et à raison de 2,08 jours ouvrés par mois de travail pour arriver à 25 jours ouvrés par an en année complète, ça vous fait donc 16,64 jours arrondis à 17 jours ouvrés...

Il semble que vous soyez concernée par l'[art. L3141-9 du Code du Travail](#) pour des congés supplémentaires payés...

Je pense que vous pourriez en parler avecx votre employeur et si le dialogue ne suffit pas, faire valoir ce droit par lettre recommandée avec AR...

Par **TECY**, le **08/12/2014** à **22:22**

Merci beaucoup pour votre réponse, je vais en parler à mon employeur.