



## attribution congés payés à temps partiel

Par **nenuphar**, le **07/08/2012** à **19:06**

Bonjour,

Sur la période d'acquisition des congés payés (de juin 2011 à mai 2012), je travaillais de juin 2011 à novembre 2011 à temps partiel puis je suis passée à temps complet. Mon employeur m'attribue 23 jours de congés payés sous motif de la proratisation du calcul des congés payés par rapport à mon temps partiel.

Dans un premier temps après contestation de ma part (pour moi tout salarié à le droit à 25 jours de congés), la RH a affirmé qu'elle corrigeait cette erreur et m'attribuait 25 jours.

Malheureusement, le service des paies du groupe ne veut pas régulariser et s'appuie sur ce calcul :

1er juin 2011 au 31 octobre 2011 : contrat à 71.43 % (temps partiel) : acquisition de 1.48 jours de CP/mois

1er novembre 2011 au 31 mai 2012 : contrat à 100 % (temps plein) : acquisition de 2.08 jours de CP/mois

5 mois à 71.43 % = acquisition de 8 CP (1.48 \* 5 mois)

7 mois à 100 % = acquisition de 15 CP (2.08 \* 7 mois)

Soit 23 CP acquis sur la période (la RH dit que dans le groupe, ils régulariseront sur la valeur du CP fin mai 2013 ; de toute façon d'un passage à temps partiel à un temps complet c'est la méthode du maintien de salaire qui est retenue donc je ne vois pas ce que la valeur du CP vient faire là dedans puisque ça ne me donnera pas mes 2 jours manquants)

Bref, c'est quand même 2 jours de congés payés qui me sont retirés, je pense de façon tout à fait injustifiée. je souhaite recevoir des avis pro et objectifs !

Merci

Par **P.M.**, le **07/08/2012** à **22:06**

Bonjour,

Si vous ne travaillez pas 5 jours dans la semaine dans le cadre d'un contrat de travail à temps

partiel, ce n'est pas pour une année complète 25 jours ouvrés de congés payés auxquels vous avez droits mais 30 jours ouvrables ou autant de jours ouvrés travaillés multipliée par 5 et lorsque vous passez à temps plein, vous avez de toute façon droit à 5 semaines de congés payés effectivement avec maintien du salaire...

Par **nenuphar**, le **08/08/2012** à **18:16**

Bonjour et je vous remercie pour votre réponse.

Lorsque j'étais à temps partiel, j'effectuais mes 25 heures / semaine sur 5 jours du lundi au vendredi ; ce qui fait effectivement pour une année complète 25 jours ouvrés.

Je n'arrive pas à comprendre ma RH qui maintient sa position sur 23 jours d'acquisition sur la base de calcul expliqué dans le 1er post.(proratisation sur mon temps partiel)

Je n'ai plus qu'à rien dire ou me remettre entre les mains des DP. C'est quand même impensable pour un groupe de renommée mondiale (si ! si !)

C'est exactement le copié collé de ma RH (ci dessous) qui maintient fermement quand dans le groupe ça se passe comme ça et que c'est légal et que le groupe fera une régularité sur la valeur du congé.

Bref pour me faire entendre je suis obligée de passer par un recommandé ou les DP ... j'aurai préféré me faire plus discrète car même si groupe mondial je dépends d'une petite structure qui est rattachée au groupe et j'ai peur que cela fasse des vagues dans la petite structure.... Travail quand tu nous tiens !!!!!

Merci

1er juin 2011 au 31 octobre 2011 : contrat à 71.43 % (temps partiel) : acquisition de 1.48 jours de CP/mois

1er novembre 2011 au 31 mai 2012 : contrat à 100 % (temps plein) : acquisition de 2.08 jours de CP/mois[/b]

5 mois à 71.43 % = acquisition de 8 CP (1.48 \* 5 mois)

7 mois à 100 % = acquisition de 15 CP (2.08 \* 7 mois)[/b]

Soit 23 CP acquis sur la période

Par **P.M.**, le **08/08/2012** à **18:51**

Bonjour,

Personne ne pourra comprendre la position de la RH et pas même l'Inspecteur du Travail ou,

s'il en était saisi, le Conseil de Prud'Hommes puisque juridiquement elle est infondée...  
Après tout les DP sont là pour ça aussi et l'employeur ne peut pas contester l'utilité d'une intervention pour rétablir le Droit du Travail...