



Calcul congés payés discriminatoire

Par **cindy45800**, le **28/12/2017** à **12:06**

Bonjour,

Par principe les jours de congés payés sont décomptés en jours ouvrables.

Cela peut également être fait en jours ouvrés dès lors que les intérêts des salariés ne sont pas lésés. Les jours ouvrés sont les jours où l'entreprise est habituellement ouverte (dans mon cas, 7 jours sur 7)

Une entreprise peut-elle faire la chose suivante :

Aménager le calcul pour la pose des congés payés -> en jours ouvrés un petit peu aménagé puisque on ne décompte les congés pris que par rapport au jour où le salarié travaille habituellement (et non pas les jours où l'entreprise est ouverte).

PAR EXEMPLE -> Un salarié travaille 3 jours par semaine, pour poser une semaine : il doit poser que 3 jours de congés.

Un salarié travaille 6 jours par semaine, pour poser une semaine : il doit poser 6 jours de congés.

Ce décompte aménagé semble autorisé par les arrêts :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007509945>
et

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030601>

MES QUESTIONS:

Est ce effectivement possible d'aménager la pose de congé selon cette méthode (si je comprends bien les arrêts, oui)

Est ce discriminatoire? c'est à dire que le salarié qui doit poser 6 jours pour avoir une semaine pourrait se plaindre qu'un autre salarié ne doive poser que 3 jours pour avoir sa semaine...

Merci et désolé c'est un peu compliqué j'espere avoir été claire

Par **P.M.**, le **28/12/2017** à **13:34**

Bonjour,

En tout cas, le nombre de jours acquis par chacun des salariés devrait correspondre au nombre de jours travaillés par semaine pour qu'un tel décompte soit possible mais au contraire la Jurisprudence que vous indiquez s'y oppose notamment par l'[Arrêt 14-10509 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Sauf accord collectif prévoyant, sans discrimination, un autre mode d'acquisition et de décompte des droits à congés payés annuels en jours ouvrés, le décompte des droits à absence en jours ouvrés au titre des congés payés annuels ne peut se faire au profit des salariés à temps partiel que sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement, et non sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié concerné, s'il avait été présent.

La convention d'entreprise du 18 avril 2006, laquelle s'applique de la même façon à tous les salariés sous contrat de travail de droit français de la société Air France appartenant au personnel au sol en service en France, prévoyant un congé annuel de vingt-cinq jours ouvrés, qui s'entendent comme tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche, viole l'article L. 3123-11 du code du travail et ces dispositions conventionnelles, l'arrêt validant le décompte opéré par l'employeur au regard de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 qui détermine les droits à congés payés en jours ouvrables[/citation]

Par **cindy45800**, le **28/12/2017** à **14:20**

Un tel décompte serait discriminatoire et donc proscrit, c'est bien cela?

Par **P.M.**, le **28/12/2017** à **14:43**

C'est avant tout que le mode d'acquisition et le décompte ne correspondraient pas aux dispositions légales pour le salarié à temps partiel s'il n'était pas basés sur jours habituellement ouvrés dans l'établissement...