



Comment sont calculés les congès payés ?

Par **sandrine62**, le **16/01/2010** à **00:20**

Je suis infirmière en CDI temps plein. Nos congès payés nous sont donnés en heures. Au 1er Juin, j'ai droit à 175 h de CP. Le problème est que nous devons poser 8h pour avoir une journée de congès payés. De ce fait, je n'ai pas mes 25 CP/an mais seulement 21 jours et 7 heures.

Je fais des postes de 8h, des semaines de 32h et d'autres à 48h, est ce que c'est cela qui joue sur les congès payés? Est-ce que ma situation est normale?

Je vous remercie par avance de votre réponse.

Par **PCARLI**, le **16/01/2010** à **12:19**

Bonjour,

Pour me permettre de répondre avec précision à votre question, il faudrait m'indiquer :

- de quelle convention collective vous relevez (il y a une case sur votre feuille de paie);
- si vous avez eu des absences et congé de maladie ;
- si vous avez pris des congès payés

Cordialement

Par **sandrine62**, le **16/01/2010** à **14:39**

bonjour, ma convention collective est "personnel non cadre RM", c'est ce qui est noté sur ma fiche de paie.

Je n'ai pas posé d'arrêt maladie.

Pour les CP, à chaque fois que je pose une journée, on me déduit 8h.

Nos heures de travail sont calculées sur l'année, c'est calculé sur 1751h/an à temps plein.

Je travaille pour la CARMI du Pas de Calais (ancienne société de secours minière)

Au 1er juin, j'ai donc droit à 175h, en devant poser 8h pour une journée, ça me paraît bizarre, car toutes les personnes avec qui je parle de ça, même en centre hospitalier ou clinique, qui

font des postes de 8h ont leur 25 jours de CP/an.

Leur CP ne sont pas comptés en heures mais en jours.

Voilà, je sais que c'est un peu compliquée , mais je vous remercie de vous intéresser à mon cas.

Par **PCARLI**, le **16/01/2010** à **16:38**

Rebonjour,

Quel que soit le mode de computation - par jour, heure, minute ou seconde - le minimum légal de congés payés s'impose.

Je suggère que vous preniez contact par lettre avec le service du personnel de votre CARMi en reprenant le très clair exposé de votre 1er alinéa :

- Si la réponse vous convient, excellent ;
- Sinon, tenez nous au courant

Cordialement

Par **sandrine62**, le **16/01/2010** à **16:43**

Merci beaucoup pour vos conseils.

Je vais écrire et je vous tiens au courant.

Bon week-end à vous.

Par **miyako**, le **16/01/2010** à **20:34**

Cette pratique est interdite depuis longtemps ,je suis surpris que cela existe encore.Les CP ,ce sont des jours ouvrès ou ouvrables ,mais jamais des heures.

bonne soirée

suji Kenzo

Par **PCARLI**, le **17/01/2010** à **09:06**

Bonjour Myako,

>

Affirmation bien péremptoire, s'agissant ici de semaines à nombre d'heures variables. Et les

accords d'ARTT ?

Affirmation bien prématurée alors que la solution de bon sens est d'abord de permettre à l'employeur de s'expliquer.

Cordialement

Par **sandrine62**, le **17/01/2010** à **11:55**

Bonjour,

Après vérification, mon nombre d'heures à l'année est juste.

Nous fonctionnons avec une grille à l'année, c'est à dire que tous mes repos sont déjà inclus pour toute l'année.

Est-il possible que mon employeur fractionne des CP?

L'employeur dispose t-il d'heures de CP qu'il peut placer où il le veut? Est-ce légal?

Dans ce cas, cela explique que je ne dispose que de 175 heures, le reste étant à disposition de mon employeur.

Je ne vois que cette solution pour expliquer ce compte d'heure, car, par exemple , à la fin du mois, il me reste 24h et 36 min...

Mais comme vous me l'avais suggérer, je vais écrire et demander exactement ce qu'il en est.

A bientôt, je vous donnerai des nouvelles.

Par **miyako**, le **18/01/2010** à **00:19**

Bonsoir,

Désolé ,mais je maintiens ce que j'affirme ,il est absolument interdit de compter les CP en heures.

La seule dérogation ce sont les ASSISTANTES MATERNELLES,mais c'est très particulier pour le calcul de leur CP.Pour tous les autres salariés du privé ,c'est en jours et uniquement en jour plein.

ARTICLE L3141-3 code du travail

JP CASS.SOC. 11 MARS 1998 N°96-16553

Dans cette JP ,la CGT hospitalière avait contesté un accord d'entreprise signé par d'autres syndicats avec l'hopital la fondation st Louis.L'inspecteur du travail avait validé l'accord.La cour d'appel a estimé que cette accord était contraire l'article L3141du CT.La cour de cassation a confirmé l'arrêt de la CA.

On peut lire cette JP sur légi France .

Ne pas confondre CP et RTT ce sont deux notions différentes et un accord d'entreprise ou de branche ne peut pas déroger au code du travail et à la JP de la cour de cassation.

J'ai eu souvent le cas avec des temps partiels qui travaillent en bi nôme ;Là aussi les syndicats avait signé un accord de CP en heures(grande entreprise nationale de transport aérien).L'inspecteur transport aérien avait lui aussi validé l'accord.Malgré mes réserves et mes recommandations,l'accord fut appliqué jusqu'à ce qu'une salariée porte l'affaire devant le

référé prud'homal qui a condamné l'entreprise qui n'a pas fait appel de la décision.
L'employeur peut fractionner les CP ,avec l'accord de la salariée,à l'exception de la 5e semaine qui peut être fractionnée comme le souhaite l'employeur,à condition de respecter les délais de prévenance.Il peut bien entendu y avoir un accord d'entreprise ou de branche à ce sujet et dans la convention collective également.

Amicalement vôtres.

Suji Kenzo

sujikenzo@yahoo.fr

Par **PCARLI**, le **18/01/2010** à **08:16**

Bonsoir,

Le professionnel du droit qui négligerait - AVANT toute préconisation - de demander à l'employeur de s'expliquer engagerait sa responsabilité civile professionnelle.

Certes, toute personne se livrant à la consultation juridique à titre habituel et rémunéré (activité réglementée dont l'exercice illégal est pénalement réprimé) est obligatoirement assurée mais pourquoi tant de précipitation ?

Cordialement

Par **miyako**, le **18/01/2010** à **11:25**

attn PCARLI

Je ne comprends pas le sens de votre dernière réponse ,ais je répondeu à notre internaute d'une manière erronée ??

Dans ce cas j'aimerais connaître les JP?,après tout ,je n'ai pas la science infuse et je peux avoir oublié une JP .Il y a eu un BICC de la cour de cassation à ce sujet ,c'est assez ancien ;dommage je n'ai pas le numérot,mais l'analyse faite était tres bien faite.

Que notre internaute consulte son employeur ,je m'en réjouis et c'est ce qu'il faut faire avant tout,mais à présent elle est clairement informée sur ses droits et peut négocier en toute connaissance de cause.

Bonne journée

suji Kenzo

Par **PCARLI**, le **18/01/2010** à **12:01**

Rebonjour,

Tant que l'argumentation de l'employeur n'a pas été demandée - sinon obtenue - il est simplement prématuré à mon humble avis de se prononcer.

La phase de négociation, à mon sens, ne vient qu'après cette étape de clarification.

Cordialement

PS:Merci pour ce débat que j'intégrerai dans mon enseignement de "stratégie juridique" (cf la présentation de mon blog)

Cordialement