



Prise de congés payés non acquis

Par **Novice en droit**, le **06/01/2018 à 18:42**

Bonjour à tous,

Je suis embauchée en CDI depuis le 23 mai 2017 dans un établissement touristique pour lequel la période de référence est du 1er juin au 31 mai. J'ai acquis 0,75 congé payé et suis en cours d'acquisition de 17,5 congés payés.

Mon établissement ferme habituellement durant les fêtes de fin d'année, en l'occurrence du 23/12 au 07/01 cette année. Je suis donc en congé durant cette période, et si mes calculs sont bons, cela décompte 10 congés payés (+2 jours supplémentaires par fractionnement).

N'ayant pas acquis le bon nombre de congés payés, pouvez-vous m'expliquer comment cela se passera-t-il pour la pause de mes congés payés durant la prochaine année de référence ? Devrai-je déduire les 10 jours déjà posés des 30 jours ouvrables que j'aurai acquis ? Puis-je compter ce fractionnement et donc rajouter 2 jours ouvrables à ma disposition ?

Ma directrice ne connaît pas réellement la loi et ne peux pas m'aider sur ce coup-là, préférant faire confiance à la personne nous faisant les fiches de paie, extérieure à l'établissement. Toutefois, je préfère comprendre le processus et maîtriser le sujet plutôt que de faire confiance sans explication.

Je vous remercie par avance pour votre aide et vos explications.

Bonne soirée à vous !

Par **P.M.**, le **06/01/2018 à 18:59**

Bonjour,

Si vous travaillez du lundi au vendredi habituellement et que le 25 décembre et le 1er janvier sont chômés dans l'entreprise, cela devrait vous décompter 10 jours ouvrables de congés payés, vous avez donc acquis suffisamment de jours de congés payés puisqu'ils peuvent être pris dès leur acquisition en revanche, il ne vous en restera que 20,75 jours ouvrables arrondis à 21 jours...

Le fractionnement est normalement lorsque vous ne prenez pas de congés payés par anticipation mais l'employeur aurait dû vous prévenir lors de l'embauche de la fermeture de l'établissement pour cette période, j'espère toutefois que les deux jours vous seront quand même ajoutés...

Par **Novice en droit**, le **06/01/2018 à 20:14**

Bonsoir,

Je vous remercie pour votre réponse si rapide ! Effectivement, je n'ai pas été prévenue de cette fermeture lors de mon embauche par mon employeur ou par ma directrice, et je ne pense pas que les deux jours me seront ajoutés.

Quelques points à ajouter sur ma situation qui peuvent, sûrement, modifier les choses :

- le temps de travail est annualisé
- l'établissement est ouvert tous les jours de Pâques au vacances de Noël; un roulement étant établi entre mes collègues et moi-même concernant le travail lors des jours fériés et les dimanches
- en janvier et février, l'établissement est uniquement ouvert du lundi au vendredi

Comment-compter les jours ouvrables dans ce cadre précis ?

Il s'agit de ma première expérience professionnelle suite à mes études et je suis quelque peu perdue... d'autant plus que plusieurs choses ne me semblent pas tout à fait réglementaires/légales dans cet établissement et que je ne sais plus où donner de la tête et comment me faire entendre (mais c'est un autre sujet...)

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **06/01/2018 à 20:33**

La Convention Collective applicable vous donne droit vraisemblablement à des jours fériés chômés et il serait étonnant que ceux pendant la fermeture de l'entreprise ne le soient pas donc ils ne feraient pas partie des jours ouvrables...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Novice en droit**, le **06/01/2018 à 20:46**

Je prends bien note. Je vais tenter de trouver une organisation syndicale départementale pouvant m'aider. Je vous remercie encore pour le temps que vous m'avez consacré !

Bien cordialement,