



Problème report de congés 07/08

Par **Gaspard2701**, le **09/05/2009** à **18:03**

Bonjour,

Je suis en contrat de professionnalisation depuis le 23 Août 2007, en CDD, et je termine mon contrat le 23 Août 2009.

J'ai cumulé beaucoup de congés sur 2007/2008 ainsi que sur 2008/2009.

(sur ma fiche de paie du mois d'avril 2009 : reste 19.5 jours sur 07/08 et 27.5 jours sur 08/09).

1. pourquoi est-il marqué 27.5 jours alors que l'on a droit qu'à 25 jours par an?

2. j'ai discuté avec mon employeur et il souhaite que je prenne tous mes congés jusqu'à la fin de mon contrat, ce qui me ferait partir vers mi-juin. Cela ne me dérange pas car j'ai d'autres projets, mais je ne sais pas s'il a réalisé que cela nécessitait de reconduire mes congés de 07/08, que je devais normalement prendre avant mai 2009. (dites moi si j'ai tort!)

De ce fait je suis sur le point de lui faire un courrier lui demandant confirmation du report de mes congés de 07/08.

Est-il possible qu'il me dise que ces congés sont perdus? Je pense que dans le cas inverse il préférerait me les donner plutôt que de me payer un solde tous comptes, mais quelle démarche doit-on mener pour reporter les congés?

Merci beaucoup pour votre aide...

Par **loe**, le **09/05/2009** à **20:26**

Bonjour,

Il découle de l'article L. 223-1 du Code du travail qui est d'ordre public, que tout salarié a le droit et l'obligation de prendre chaque année tous les congés payés qu'il a acquis, sous peine d'être perdus (Cass. soc., 26 novembre 1981, n° 79-41.952, Sté Pino Élysées c/ Barouni et a).

Le salarié qui n'a pas pris le nombre de jours de congés payés auquel il avait droit (reliquat non pris) peut obtenir des dommages et intérêts (si l'employeur a fait obstacle à la prise du congé) et non un rappel d'indemnité de congés payés .

Le salarié qui n'a pas pris son congé ne peut prétendre à la réparation du préjudice qui en est résulté que si l'impossibilité d'exercer son droit a été le fait de l'employeur (Cass. soc. 25 février 1988, no 85-46.266 et Cass. soc. 29 mai 1990, no 89-40.675).

En principe, c'est à l'employeur de rapporter la preuve du refus du salarié de prendre ses

congés (Cass. soc. 27 février 2001, n° 98-44.387).

Mais la charge de la preuve peut être renversée selon les circonstances. Ainsi, après avoir relevé que le salarié avait pris ses congés au cours de la dernière période de prise des congés, la Cour de cassation a considéré qu'il appartenait au salarié de justifier s'être trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés acquis l'année suivante (Cass. soc. 10 mai 2001, n° 99-41.474 , Desblache c/ Chabert).

Dès lors qu'il est établi que les salariés ont été empêchés par l'employeur de prendre leurs congés, il y a nécessairement un préjudice donnant droit à des dommages et intérêts (Cass. soc., 6 mai 2002, no 00-43.655, Montangerand et a. c/ Aubert, ès qual. et a).

La demande d'indemnités fondée sur l'inobservation par l'employeur du droit à congé des salariés est soumise à l'application de la prescription quinquennale et non à la prescription trentenaire. En effet, sous couvert d'une demande de dommages et intérêts, les salariés réclament le paiement de créances salariales.

Par conséquent, les salariés ne peuvent obtenir le paiement d'indemnités pour privation de congés au cours de périodes antérieures de plus de 5 ans à leurs demandes (Cass. soc., 27 mars 2001, n° 98-42.119, CPAM du Loiret c/ Bois et a).

En tout état de cause, la seule hypothèse dans laquelle le salarié est en droit de réclamer le versement d'une indemnité de congés payés au lieu et place d'une prise effective de ceux-ci résulte de l'impossibilité pour le salarié de prendre ses congés, du fait du refus de son employeur.

Par **Gaspard2701**, le **10/05/2009** à **12:26**

Bonjour,

Merci pour cette réponse mais concrètement, est ce que je peux demander a ce uil me reporte mes congés d'un mois ou non?

Si oui que dois-je faire ? LRAR?

Merci d'avance

Par **loe**, le **11/05/2009** à **11:48**

Bonjour,

Il faudrait savoir si c'est vous qui n'avez pas voulu prendre vos congés, ou si c'est votre employeur qui n'a pas voulu vous les accorder.

Lorsque vous dites qu'il vous reste *27.5 jours alors que l'on a droit qu'à 25 jours par an* tout dépend si vous parlez de jours ouvrables ou ouvrés.

Un salarié ayant travaillé une période de référence complète du 1er juin de l'année

précédente au 31 mai de l'année en cours a droit à 30 jours ouvrables de congés payés.

Par **Gaspard2701**, le **11/05/2009** à **11:55**

Merci pour votre réponse.

Disons que ça n'est ni l'un ni l'autre: toute les fois ou j'ai voulu prendre congés, j'ai privilégié la prise se rtt (var j'ai cumulé un certain nombre de jours de récupération). De ce fait je n'ai pas pu les prendre afin d'éviter quand même d'être trop absent!

Voilà pourquoi il me reste tous ces congés et pourquoi je voudrais savoir comment demander le report de mes congés de 1 mois...

Par **loe**, le **11/05/2009** à **12:09**

Bonjour,

Plutôt que de faire un courrier en RAR, vous devriez aller voir votre employeur pour vous entendre avec lui, et/ou vous pouvez lui remettre votre courrier en main propre. Un RAR, je trouve cela "agressif" (mais c'est uniquement mon point de vue !).

Puisque vous en avez déjà discuté, allez le voir avec le décompte de vos jours de congés et demandez à les prendre. Vous verrez bien sa réponse.

Je ne sais pas si vous avez vraiment beaucoup de RTT, mais déjà l'employeur aurait dû vous obliger à prendre au minimum 12 jours de congés dans la période légale (sauf convention collective plus intéressante).

Quatre principes sont à retenir (L 3141-17 et suivants) :

1/ Le congé payé qui ne dépasse pas 12 jours ouvrables doit être pris de manière continue.

2/ La durée maximum des congés pouvant être pris en une seule fois est de 24 jours ouvrables.

3/ Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et inférieur à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

4/ La 5ème semaine ne doit pas être accolée au congé principal. Elle peut être fractionnée.

En résumé : le fractionnement est interdit sur 2 semaines mais obligatoire au delà de 4 semaines. Il est toutefois autorisé au delà de 12 jours ouvrables dans la limite de 24 jours ouvrables avec l'accord de l'employeur et du salarié.