



Quantité de congés payés qui varie..

Par **Raik emeline**, le **18/03/2017** à **17:12**

Bonjour,

Je cherche à renseigner une amie qui a quelques interrogations à propos des congés payés à son entreprise.

Elle est vendeuse dans une boutique en Moselle. Apparemment, d'après le patron, chaque vendeur dispose de 30 jours de congés annualisés, qui doivent être posés de manière stratégique afin d'en disposer dans la totalité. Certains se retrouveraient donc avec 30 jours de congés payés réellement posés, et d'autres moins.

Un exemple :

La boutique est ouverte du lundi au samedi. Un vendeur travaille 5 jours dans la semaine dont le samedi obligatoirement. Les jours de congés sont le dimanche (pour tous les vendeurs) et un autre jour dans la semaine, le vendredi par exemple (cela peut varier en fonction des semaines mais rarement).

Contrainte imposée : Les vendeurs sont obligés de poser 3 jours de congés minimum et ils doivent être consécutifs. Cela a été mis en place par le patron afin de dissuader les vendeurs d'être absents le samedi.

Je voulais partir en weekend avec mon amie et lui ai demandé de poser ses 3 jours obligatoires. Elle ne voulait pas les poser aux dates que je lui proposais (le mardi, mercredi, jeudi) car ils sont collés à son jour de repos, le vendredi, et ce jour aurait été décompté de ses congés payés aussi (4 jours décomptés donc) Alors que si elle avait posé le samedi, lundi et mardi, seulement 3 jours auraient été décomptés.

Donc, en fonction de la manière dont un vendeur pose ses congés payés, il peut en bénéficier de plus ou moins que les autres. Est-ce autorisé ? Y'a t-il une explication à cela ? Et on pourrait donc se retrouver à avoir moins de 25 jours de congés avec cette logique, ce qui est interdit.

J'imagine qu'il doit y avoir une explication à la manière dont ces congés sont calculés ?

Je vous remercie pour votre aide et vos lumières :)

Bonne journée !

Par **P.M.**, le **18/03/2017** à **18:20**

Bonjour,

Déjà normalement c'est l'employeur qui fixe les dates des congés payés mais en respectant certaines règles même s'il peut laisser le Personnel exprimer une préférence ou un choix... Chaque salarié(e) a droit à 4 semaines continues entre le 1er mai et le 31 octobre et au moins seulement 2 semaines mais avec son accord, ce qui implique donc que tous les jours de la semaine soient inclus...

L'explication par rapport à votre exposé, c'est que le décompte des congés payés commence le premier jour ouvré qui aurait dû être travaillé pour se terminer le dernier jour ouvrable (du lundi au samedi) avant la reprise lorsqu'il sont gérés en jours ouvrables c'est à dire par l'acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ce qui fait pour une année complète 12 mois x 2,5 jours ouvrables = 30 jours ouvrables soit 5 semaines de 6 jours ouvrables...

P.S. Message croisé avec le précédent...

Par **Raik emeline**, le **18/03/2017** à **21:47**

Je vous remercie pour vos réponses. J'ai bien compris la différence entre jours ouvrables et jours ouvrés, ainsi que la manière de décompter ces jours. Au final, quoi qu'il en soit, le salarié pourra être en vacances 5 semaines car 30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés si on fait le raccourci..

Là où je bloque c'est lorsque le salarié ne pose pas une semaine entière. Et c'est là où, à mon avis, il doit y avoir une information que je n'ai pas saisie...

Effectivement si la personne pose 5 jours de congés et qu'il décompte 6 jours ouvrables tout va bien. Mais lorsque celui-ci pose moins de 5 jours cela pose problème non ?

Admettons deux salariés avec chacun 30 jours ouvrables de congés et travaillant du lundi au vendredi.

Le salarié A décide de poser 3 jours de congés le mardi, mercredi et le jeudi (ça lui décompte donc 3 jours de congés)

Le salarié B, lui, pose ses congés le mercredi, jeudi, Vendredi (ça lui décompte 4 jours ouvrables)

Le salarié A gagnera donc 1 jour ouvrable par rapport au salarié B, alors même que leur temps d'absence reste le même.... non ?

En utilisant cette technique le salarié A pourrait donc "éviter" de travailler pendant 30 jours quand le salarié B n'en aurait que 22 s'il pose toujours, lui aussi, ses congés de la même manière.

Je vous remercie pour votre temps.

Par **P.M.**, le **19/03/2017** à **09:36**

Bonjour,

Si vous avez compris la méthode du décompte des congés payés cela ne devrait pas bloquer puisque pour reprendre votre exemple initial, la salariée qui est en congés payés le mardi mercredi, jeudi alors que son congé hebdomadaire est le vendredi, se voit décompter 4 jours puisque le décompte commence le mardi, premier jour ouvré non travaillé et se termine le vendredi, dernier jour ouvrable avant la reprise qui se trouve être inclus alors que la salariée qui part le samedi, lundi, mardi se voit décompter 3 jours puisque le décompte commence le samedi premier jour ouvré non travaillé pour se terminer le mardi dernier jour ouvrable avant la reprise puisqu'elle revient travailler le mercredi et que le dimanche n'est pas un jour ouvrable...

Ensuite, il suffit de transposer, le salarié A se voit décompter 3 jours puisque le décompte commence le mardi pour se terminer le jeudi puisqu'il reprend le travail le vendredi et le salarié B se voit décompter 4 jours puisque le décompte commence le mercredi pour se terminer le samedi...

Cela n'est pas aussi inéquitable que cela puisque le salarié A pourra se reposer 4 jours et même 5 de suite alors que le salarié A ne pourra le faire que pendant 3 jours de suite, en tout cas c'est la pratique normale et l'on n'a pas trouvé mieux...