



## Congés payés après congé parental

Par **coco13700**, le **08/07/2011** à **16:39**

Bonjour,

J'ai repris mon activité il y a 3 mois, en arrivant dans la société, j'ai demandé à ma DRH si les congés payés acquis avant mon départ en maternité puis en congé parental pouvait être pris pour l'année en cours.

Aujourd'hui, celle-ci me réponds que les congés sont perdus dû fait que j'ai pris 2 ans de congés parental.

Seulement, je n'ai pas eu la possibilité de prendre ses congés payés avant mon congé maternité puisque j'étais en arrêt maladie, puis en congé pathologique, puis en congé maternité et finalement en congé parental.

Sont 'ils réellement perdus ?

D'avance merci pour vos réponses.

Corinne

Par **pat76**, le **08/07/2011** à **17:07**

Bonjour

Vous avez le droit de prendre les congés payés acquis avant et pendant votre congé

maternité, à l'issue de votre congé parental.

Vous soumettrez à votre employeur l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010 affaire 486/08:

Report des congés payés au retour du congé parental

La Cour de justice de l'Union européenne a jugé, dans un arrêt du 22 avril 2010, que les droits à congés payés acquis avant un congé parental d'éducation ne pouvaient être perdus.

Droits à congés payés acquis avant un congé parental

© Alena Yakusheva

La Cour de justice de l'Union européenne se fonde sur l'accord-cadre européen sur le congé parental du 14 décembre 1995 qui prévoit que les « droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue du congé ».

Cette décision vient allonger de manière cohérente la liste des reports de congés payés fixée par la Cour de justice de l'Union européenne et reprise par la Cour de Cassation (ainsi qu'elle l'a déjà fait en matière de congés payés pour les salariées en congé maternité :

CJCE, 18 mars 2004, aff. C- 342/01 et Cass. Soc. 2 juin 2004, n° 02-42.405 ; en matière d'accidents du travail : CJCE, 6 avril 2006, aff. C-124/05 et Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°05-42.293 ; en matière de congés maladie :

CJCE, 20 janvier 2009, aff. Jtes C-350/06 et C6350/06 SCHULTZ-HOFF et Cass. soc. 24 février 2009, n° 07-44.488, Caisse primaire d'assurance maladie de Creil / Kopacz et autres).

Nul doute que la Cour de Cassation reprendra, dès qu'elle en aura l'occasion, cette nouvelle possibilité de report.

La Cour de justice a en outre rappelé, d'une part, que le droit aux congés payés est un principe du droit social de l'Union européenne revêtant une importance particulière auquel il ne saurait être dérogé. D'autre part, et comme elle l'avait déjà fait dans l'arrêt du 20 janvier 2009, elle rappelle que la finalité des congés payés est le repos du salarié.

Il est également intéressant de noter que la Cour souligne qu'une diminution du temps de travail lors du passage d'un temps plein à un temps partiel (ce qui est souvent le cas en matière de congé parental) ne saurait réduire le droit au congé annuel que le travailleur a acquis lors de la période de travail à temps plein.

Référence:

CJCE, 22 avril 2010, aff.C-486/08

Par ailleurs vous lui direz qu'il prenne connaissance du paragraphe 2 de la clause 5 de la Directive 2010/18/UE du CONSEIL du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre

révisé sur le congé parental.

Il comprendra (du moins je l'espère) après avoir lu l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) et le paragraphe 2 de la clause 5 de la Directive 2010/18/UE, que vous avez le droit de prendre les congés payés que vous avez acquis avant et pendant votre congé maternité. En cas de refus de s'apart, il devra vous verser une indemnité compensatrice de congés payés.

Par **coco13700**, le **08/07/2011** à **17:38**

bonjour,

Justement d'après elle, cet arrêt n'est pas encore transposé en droit français. elle m'indique dans un mail que "malheureuse, les congés acquis jusqu'à la fin de mon congé maternité et qui précède le congé parental sont perdus. En effet, la cour de cassation considère que le salarié qui demande à bénéficier d'un congé parental s'impose à l'employeur, et perd de ce fait l'exercice de son droit à congé".

Que dois-je faire ?

Par **pat76**, le **08/07/2011** à **18:26**

Bonjour

l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne que je vous ai indiqué fait jurisprudence. La directive sera transposée au plus tard le 8 mars 2012.

Vous pouvez toujours en cas de refus de votre employeur d'accepter la jurisprudence de la Cour Justice de l'Union Européenne, assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes. Cela permettra au Juge Prud'homme de poser la question à la Cour de Cassation qui ne manquera pas de s'aligner sur la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

L'Etat Français pourrait se voir de nouveau condamné à payer une amende en prenant du retard à transposer une Directive de l'Union Européenne.

L'arrêt de la Cour de Cassation que votre employeur cite date de 2004 et depuis il y a eu la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui prime avant le droit interne. Donc si votre employeur s'entête, vous l'assigner devant les prud'hommes pour faire valoir votre droit à congés payés.

Je sais qu'il y a un texte en préparation sur le congé parental pour justement transposée la directive, je vais essayé de savoir ce qu'il contient. De toute manière vous aurez 5 ans pour réclamer les congés payés étant considérés comme un salaire. Donc avant que le délai de prescription ne soit écoulé, la Directive de l'Union Européenne aura été transposée et votre employeur sera bien obligé à ce moment là d'en tenir compte. Il retarde l'échéance et c'est

tout.

Faites lui une demande par courrier recommandé avec avis de réception. Vous gardez une copie de la lettre et vous en envoyez une copie à l'inspection du travail avec un courrier expliquant la situation.

Je vous tiens au courant si j'ai du nouveau sur le texte en préparation.

Par **coco13700**, le **08/07/2011 à 18:37**

Merci beaucoup.

Dès lundi, je vois ma DRH avec vos explications.

Je vous tiendrai au courant

merci encore

bonne soirée

Par **pat76**, le **08/07/2011 à 18:50**

Bonsoir

J'ai trouvé ceci sur le site d'un cabinet d'avocat où un employeur pose une question pour une de ses salariées ayant le même problème que vous pour les congés payés acquis avant le congé maternité et qu'elle désirait prendre après le congé parental. La réponse faite à l'employeur va vous intéresser.

Le sort des congés payés en cas de congé parental d'éducation

Question :

L'une de mes salariées vient de reprendre son poste de travail après une interruption totale d'une année suite à un congé parental d'éducation. Elle souhaiterait bénéficier des congés payés qu'elle a acquis avant son départ. Dois-je les lui accorder sachant que la période de prise des congés payés dans l'entreprise est expirée ?

Réponse :

normalement, les salariés ne peuvent prendre les congés payés qu'ils ont acquis que pendant une période généralement fixée par la convention collective applicable à l'entreprise ou, à défaut, par l'employeur lui-même. Sachant que sauf dispositions conventionnelles contraires, les jours de congés qui n'ont pas été pris au cours de cette période sont en principe perdus. Jusqu'à présent, les magistrats de la Cour de cassation n'admettaient pas d'exception à ce principe lorsqu'une salariée n'avait pas pu prendre ses congés payés en raison d'un congé parental d'éducation. Par conséquent, dans une situation comme la vôtre, les magistrats estimaient que l'employeur pouvait valablement refuser à une salariée le bénéfice des congés payés acquis avant son congé parental. Mais attention ! La Cour de justice de l'Union

européenne a jugé, le 22 avril dernier, que les congés payés acquis avant un départ en congé parental d'éducation ne sont pas perdus et peuvent être pris, ou éventuellement indemnisés, à l'issue de ce congé parental d'éducation. Une décision qui devrait amener la Cour de cassation à revoir prochainement sa position ! Pour éviter tout litige, vous avez donc intérêt à accorder à votre salariée le bénéfice de ses congés payés.

Par **thesa**, le **13/07/2011** à **00:17**

Je suis dans le même cas que vous, alors je vous souhaite bon courage!! et un énorme merci à vous qui m'avait apporté toutes ses réponses!! je vais voir, et viendrai aux nouvelles ici!!

Par **agnesbug**, le **25/08/2011** à **16:43**

Bonjour,  
je suis dans le même cas que ces personnes.  
J'ai bien exposé le sujet à mon RH et voilà la réponse:

"voilà la réponse que fait notre service juridique :  
Pour le moment la position de l'état du droit français ainsi que de la JP de la Cour de Cassation sur les CP et le congé parental est la suivante:

Le salarié qui n'a pas pris la totalité des CP acquis avant la suspension de son contrat de travail en perd le bénéfice s'il revient après l'expiration de la période de prise de congés, sauf disposition conventionnelles plus favorables. Nous n'avons pas de disposition plus favorable dans notre CC.

Parallèlement à cette position, la CJUE dans un arrêt du 22 avril 2010 rappelle qu'un accord cadre européen du 14 décembre 1995, prévoit le maintien des droits à congés payés jusqu'au terme du congé parental quelle que soit la durée de celui-ci.

La position de la jurisprudence européenne ne s'impose pas pour le moment aux tribunaux Français mais pourrait inciter la Cour de Cassation à changer de position afin d'évoluer dans ce sens.

En résumé, la jurisprudence européenne ne s'impose pas chez nous, il faudrait pour cela qu'une réglementation prise au niveau européen soit transposée en droit français, ce qui n'est pas le cas actuellement."

que faire? merci d'avance

Par **agnesbug**, le **25/08/2011** à **16:44**

Bonjour,  
je suis dans le même cas que ces personnes.

J'ai bien exposé le sujet à mon RH et voilà la réponse :

"voilà la réponse que fait notre service juridique :

Pour le moment la position de l'état du droit français ainsi que de la JP de la Cour de Cassation sur les CP et le congé parental est la suivante :

Le salarié qui n'a pas pris la totalité des CP acquis avant la suspension de son contrat de travail en perd le bénéfice s'il revient après l'expiration de la période de prise de congés, sauf disposition conventionnelles plus favorables. Nous n'avons pas de disposition plus favorable dans notre CC.

Parallèlement à cette position, la CJUE dans un arrêt du 22 avril 2010 rappelle qu'un accord cadre européen du 14 décembre 1995, prévoit le maintien des droits à congés payés jusqu'au terme du congé parental quelle que soit la durée de celui-ci.

La position de la jurisprudence européenne ne s'impose pas pour le moment aux tribunaux Français mais pourrait inciter la Cour de Cassation à changer de position afin d'évoluer dans ce sens.

En résumé, la jurisprudence européenne ne s'impose pas chez nous, il faudrait pour cela qu'une réglementation prise au niveau européen soit transposée en droit français, ce qui n'est pas le cas actuellement."

que faire? merci d'avance

Par **pat76**, le **25/08/2011** à **17:47**

Bonjour

Vous pouvez dire à votre employeur que vous aurez 5 ans pour réclamer et que l'Etat français à jusqu'au 8 mars 2012 au plus tard pour transcrire la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 (parue au Journal Officiel de l'Union Européenne L 68 du 18/03/2010 et entrée en vigueur le vingtième jour qui a suivi sa publication au Journal Officiel de l'Union Européenne), sous peine d'être condamnée à payer des amendes.

Vous pouvez également préciser à votre DRH, que vous pourrez saisir le conseil des prud'hommes et faire poser une question juridictionnelle à la Cour de Justice de l'Union Européenne concernant les congés payés acquis avant le congé parental. Votre employeur ne fera que reculer l'échéance d'être obligé de vous rémunérer vos congés payés.

Par **sakilu35**, le **01/12/2011** à **22:42**

Bonsoir,

Je vous explique mon problème qui reste sur le même sujet : J'ai pris un congé parental de 3 ans qui se finit fin mars 2012, avant de prendre ce congé il me restait 33 jours de congés

payés à prendre. Ne pouvant pas les prendre avant , et ne savant pas que j'aurais pu les prendre après mon congé maternité. mon patron que j'ai vu pendant mon congé ma dit qu'il fallait que je vois avec les prochains acheteurs( le magasin à été vendu durant mon congé). Bref après l'installation des nouveaux patrons ma fiche notifiait toujours Congés payé reste à prendre: 33 jours jusqu'à septembre dernier ou il ont simplement disparu, le comptable me dit qu'il étaient perdus.

Je sais qu'un arrêté à la cour de justice européenne du 22 avril 2010 déclare qu'il sont acquis seulement cela n'a pas été transposé en France et donc pas de jurisprudence...

Ma Question:

Etant notifié depuis le début sur ma fiche de paie et surtout notifié après la pose légale des congés payés (après congé maternité), ont-ils tout de même le droit de me les supprimer 4 mois avant ma reprise??

Si je saisi les prud'hommes en m'appuyant sur ces notifications et la décision de la cour de justice européenne, ai-je des chances d'obtenir gain de cause??

Merci de votre attention et de votre réponse

Avez vous des nouvelles sur le texte car d'après les services public que j'ai contacté toujours pas de transposition au niveau français mais ils m'ont dit que je pouvais tout de même saisir les prud'hommes!!..

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **14:27**

Bonjour Sakilu35

L'Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010, fait jurisprudence.

C'est pourquoi, je vous invite à envoyer une lettre recommandée avec avis de réception, à votre employeur dans laquelle vous lui réclamez de pouvoir prendre les congés payés que vous aviez acquis avant et pendant le congé maternité et qu'un arrêt de la CJUE en date du 22/04/2010, indique que vous avez le droit de les prendre après le congé parental.

Vous précisez qu'en cas de refus pour prendre les 33 jours de congé payé ou recevoir une indemnité compensatrice, vous saisissez alors le Conseil des Prud'hommes au visa de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne et sur la base de la Directive 2010/18 UE du Conseil du 8 mars 2010 relative au congé parental.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Si votre employeur ne veut rien entendre de votre réclamation concernant les 33 jours de congé, revenez sur le forum où nous vous indiquerons les démarches à suivre.

Par **sakilu35**, le **02/12/2011** à **17:30**

Merci de votre aide.

Cependant j'aimerais revenir sur Arrêté du 22 avril 2010 affaire 486/08, les services publics que j'ai contacté hier et notamment au niveau du service du droit du travail m'ont affirmé qu'il n'y avait pas de jurisprudence au niveau français.  
seulement après divers recherche l'état même s'il peine à le déclarer haut et fort à déclarer en 1997 que le droit européen primait sur le droit français ...seulement la directive n'a pas été transposé en france, mais l'état français peut tout de même refusé cette directive ou non???

Car l'affaire concernée il me semble, concerne un temps partiel et un congé de 2 ans(en allemagne) ce qui n'est pas mon cas temps complet et 3 ans de congé. De tel subtilités peuvent elles être contestée.

Quoi qu'il en soit j'ai décidé de contacté un syndicat qui pourra m'orienter mais je vous tiens au courant de l'avancer de l'affaire...  
merci encore

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **17:50**

En cas de litige, le Conseil des Prud'hommes pourra poser une question préjudicielle à la Cour de Cassation.

La Cour de Cassation tiendra compte de la décision de la Cour de Justice Européenne.

Par ailleurs, l'Etat français à jusqu'au 8 mars 2012 pour transposée la Directive 2010/18/UE.

Vous avez 5 ans pour réclamer tout ce qui touche aux salaires, donc pour les congés payés.

Si l'Etat français n'a pas au 8 mars 2012 transposé la Directive sans avoir demandé une autorisation de délai d'un an supplémentaire, qu'il devra argumenté, il devra verser des amendes à l'Union Européenne.

Donc avec l'argent des contribuables.

L'affaire que vous évoquez était un travail à temps partiel, mais la décision indique que c'est pour tout salarié ayant acquis des congés payés avant le congé parental, quel que soit le type de contrat.

C'est ce qu'indique la Directive.

A vous de voir ce que vous désirez faire, mais les employeurs qui refuseront, ne devront pas s'étonner d'être assigner devant le Conseil des Prud'hommes.

Par **sakilu35**, le **02/12/2011 à 18:09**

Je vais jusqu'au bout pour faire valoir mes droits c'est certain.

Par contre je n'est pas trouvez de date butoir de l'application de la directive n'y quoi que soit soit qui viendrait confirmer sa rétroactivité sur 5 ans . Avez vous un lien sur lequel je pourrait appuyer mes dire auprès de la délégué du personnel ???

Par **pat76**, le **02/12/2011 à 18:45**

La Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, est parue au Journal Officiel de l'Union Européenne le 18/03/2010 (JOUE L 68 18.03.2010).

Elle est entrée en vigueur 20 jours après sa parution au journal officiel de l'Union Européenne. C'est à dire début avril 2010.

Elle n'a pas d'effet rétroactif, mais le fait que votre congé parental se soit terminé en 2011 et qu'il vous reste des jours de congé payé acquis avant et pendant votre congé maternité il y a plus de 3 ans, vous permet de bénéficier des clauses de la Directive et de la jurisprudence de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010.

C'est pour cela que je vous indiquais que vous pouvez réclamer pendant 5 ans tout ce qui concerne les salaires à partir de l'instant où vous être en droit d'en bénéficier.

Vos jours de congés acquis, vous aviez le droit selon la directive et l'arrêt de la CJUE d'en bénéficier à l'issue de votre congé parental. C'est à compter de cette date de fin du congé parental que vous avez 5 ans pour réclamer.

J'espère avoir été assez clair sur ce point.

Lundi prochain, je serai au Conseil des Prud'hommes de PARIS, et je poserai la question au Président lors de la pause afin de connaître son avis sur la question.

Je vous en informerai.

Par **sakilu35**, le **02/12/2011 à 19:02**

Mon congé parental n'est pas fini , il se finit fin mars 2012.

En tout cas merci de l'attention que vous portez à mon problème je vous suis reconnaissante. J'attends de vos nouvelles. Bonne soirée.

Par **pat76**, le **03/12/2011** à **13:05**

Bonjour

Si votre congé parental se termine en 2012, le problème ne se posera plus et votre employeur devra soit vous laissez prendre vos jours de congé payé acquis avant et pendant le congé maternité, soit en cas de refus, vous verser une indemnité compensatrice de congés payés.

Par **sakilu35**, le **03/12/2011** à **16:13**

mais mon congé maternité est finit depuis bien longtemps: fin juin 2009, mon congé parental se termine le 30 mars 2012.

Sinon on m'a dit ( mais les on dit..) que comme il avait notifié sur mon bulletin de salaire : congé payés reste à prendre: 33 jours durant toute la période du congé maternité, puis la période de congé parental (jusqu'au mois dernier où ils ont disparu) que "dépasser le délai de prise de congé s'ils sont toujours notifié cela veux dire qu'il à accepter le report de congé ..." j'essai de trouver une correspondance au code du travail...

Par **pat76**, le **03/12/2011** à **16:34**

Bonjour

Vous n'habitez pas en Bretagne pour rien...

Ne cherchez pas dans le Code du travail pour les congés payés acquis avant et pendant le congé maternité et pouvant être pris après le congé parental, il n'y a aucun article du Code qui l'indique car la Directive 2010/18/UE n'a pas encore été transposée dans le droit français.

C'est pour cela que je vous ai indiqué cette Directive et l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui fait jurisprudence dans tous les Etats de l'Union Européenne donc en France puisque notre pays fait encore partie jusqu'à présent de l'Union Européenne.

Donc, inutile de chercher dans le Code du travail, ce que vous ne trouverez pas.

A vous de voir si vous désirez agir comme je vous l'ai indiqué dans mes précédents messages en adressant un courrier recommandé avec avis de réception à votre employeur.

Par **sakilu35**, le **03/12/2011** à **16:45**

^^

Non non c'est pas que je suis têtue (enfin si peut être un peu ), j'ai bien compris pour la directive mais à côté de cela le fait qu'il ai reporté sur mes fiches mes 33 jours durant toute la période de congé parental signifie à priori d'après l'arrêt 97-41257 de la cour de cassation qu'il ne c'est pas opposé au report de congé et que donc il n'a pas à les supprimer sur la fiche le mois dernier....

Par **pat76**, le **03/12/2011** à **16:59**

Votre employeur sera obligé de vous les rétablir, ne vous faites pas de soucis de ce côté là.

Pour l'instant finissez tranquillement votre congé parental.

Vous aurez des nouvelles fraîches la semaine prochaine.

Par **sakilu35**, le **03/12/2011** à **17:04**

Merci beaucoup en tout cas.

Je viendrais consulter les nouvelles d'en ce cas.

Bon week end à vous.

Cdt.

Je me permet de vous répondre corinne, je pense que nous avons fais le tour plus haut, essayer de votre côté comme moi je vais le faire. Voilà  
Bonne fin d'après midi.

Par **pat76**, le **05/12/2011** à **18:42**

Bonjour Sakilu35

J'ai passé mon après-midi au Conseil des Prud'hommes de Paris dans la salle des Référés.

J'ai pu lors d'une pause, poser à la Présidente, la question des congés payés acquis avant et pendant le congé de maternité et qui ne seront pris qu'à l'issue du congé parental d'éducation, pris juste après le congé maternité.

Je lui est expliqué qu'au visa des Textes du Code du travail et de la jurisprudence de la Cour de Cassation, les salariées ne pouvait obtenir une réponse positive de l'employeur qui considère que les congés payés sont perdus s'ils n'ont pas été pris avant le congé parental d'éducation;

Je lui ai donc soumis la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 qui n'a pas encore été transposée dans le droit français et fait part de l'arrêt du 24 avril 2010 de la Cour de

Justice de l'Union Européenne.

Elle m'a dit qu'elle n'avait jusqu'à présent eu à juger un dossier sur le sujet, mais que si cela devait arriver, elle tiendrait compte de la Directive et de l'arrêt de la CJUE, dont elle avait connaissance.

Je lui est demandé si les salariées dont les employeurs refusaient la demande de prise des congés payés acquis ou du paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé, entamaient une procédure avaient une chance d'avoir gain de cause.

Elle m'a répondu que pour elle la Directive devait obligatoirement s'appliquer et que l'arrêt de la CJUE faisant jurisprudence elle en tiendrait compte.

Je lui est dit que elle tiendrait compte des Textes de l'Union Européenne, mais que ce ne serait pas forcément le cas dans d'autres Conseil des Prud'hommes.

Elle m'a répondu que ce serait une erreur de la part du Conseil des Prud'hommes qui ne tiendrait pas compte de la législation du travail de l'Union Européenne, et qu'au visa des textes de l'Union Européenne, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation reviendrait sur son ancienne jurisprudence pour s'adapter à la Directive 2010/18/UE et serait également obligée de tenir compte de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Donc, vous pourrez si votre employeur refuse la prise des jours de congé payé que vous avez acquis avant et pendant le congé maternité, entamer une procédure devant le Conseil des Prud'hommes dont vous dépendez, pour faire valoir vos droits.

Par **sakilu35**, le **05/12/2011 à 22:03**

Bonjour pat76,

Je vous remercie pour ces informations qui vont être de bons arguments à avancer à mon patron.

Je vous tiendrais au courant de sa décision et si il refuse de la procédure au prud'homme, cela sera sans doute utile à un grand nombre de personnes qui sont dans le même cas que moi...

Merci encore à vous  
Cordialement .

Par **boichut**, le **10/01/2012 à 12:30**

Bonjour je suis professeur des écoles et mon conge maternite va tombe pendant les vacances scolaires pour l'instant le tribunal administratif refuse de nous reporter nos congés apres le conge maternité sous prétexte que nous avons plus de 5 semaines de congés par an(jurisprudence en notre defaveur). Pour moi cela ne respecte pas nos droits en tant que

salarié.

En effet cela ne respecte pas l'égalité entre les femmes puisqu'une femme accouchant en mars et une autre en aout n'aura pas le meme nombre de congé annuel, tout comme legalite entre homme et femme puisqu'un homme ne perd jamais ses congés pour cause de maternité.

De plus cela ne tient pas compte des specificités de notre metier où nos heures devant élève ne correspondent pas aux heures effectuées dans l'année et que nous faisons donc beaucoup plus que 35 heures par semaine.

Et cela contribuerait egalement à reduire mon conge maternite puisqu'une rentrée se prépare et ne beneficiant pas de mes congés d'été il faudrait que je travail pour préparer cette rentrée durant mon congé maternité.

Que puis je faire pour faire respecter ce droit? Merci de votre attention.

Par **pat76**, le **10/01/2012** à **12:33**

Bonjour

En dernier ressort vous saisissez le Conseil d'Etat.

Vous pouvez également poser la question auprès de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Par **loulou22**, le **10/01/2012** à **16:06**

Bonjour,

je suis dans le même cas : actuellement en congé parental. Mon employeur a refusé que je solde mes congés payés entre le congé maternité et le congé parental car il savait que je ne peux pas les reporter après congé parental selon le droit français et que j allais donc les perdre (ainsi a mon retour, très peu de congés a poser pendant presque 1 an, et économie pour lui car pas d indemnité a verser). J ai beaucoup insiste par lettre recommande etc... mais sans résultat. J espère vraiment que cette directive va être retranscrite le 8 mars 2012 en droit français. Bien occupée en congé parental, j ai peu de temps pour suivre les parutions au JO. J espère que vous pourrez nous informer a ce sujet. Merci d avance.

Par **pat76**, le **10/01/2012** à **16:37**

Bonjour

L'arrêt du 22 avril 2010 de la Cour de Justice de l'Union Européenne affaire c-486/08 est

suffisant pour faire valoir vos droits concernant les congés payés que vous n'avez pas pu prendre et que vous avaez acquis avant et pendant votre congé maternité.

L'arrêt indique que:

Selon le juge communautaire, le salarié de retour d'un congé parental a droit de bénéficier des congés payés acquis avant son départ.

Je peux vous affirmer sans crainte de me tromper quant cas d'obligation de procédure devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits vous obtiendrez gain de cause.

J'avais poser la question sur le sujet à Une présidente du Conseil des Prud'hommes de PARIS en faisant référence à l'arrêt et à la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010. Elle m'a répondu qu'elle n'avait pas encore d'ffaire concernant les congés payés à prendre après le congé parental, mais qu'elle appliquerait la Directive et s'appuierait sur l'arrêt de la CJUE.

Je pense que chaque Conseil des Prud'hommes, sans trop vouloir m'avancer, optera dans le même sens car il est à envisager que dorénavant la Chambre Sociale de la Cour de Cassation s'appuiera sur la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne pour rendre ses arrêts sur le sujet qui nous intéresse.

Une décision contraire, amènerait l'affaire devant la CJUE.

Donc affaire à suivre avec beaucoup d'intérêt.

Par **loulou22**, le **10/01/2012** à **16:50**

Merci pour votre réponse. J ai déjà cite ce texte, par écrit recommande, mais mon employeur n a rien voulu savoir. J aurai de quoi aller aux Prud hommes car également ma demande de prise de congés payés (dans le délai légal) a été refusée. Mais je ne souhaite pas aller aux Prud hommes pour le moment. C est quand même des soucis et jamais bon pour une recommandation si un futur employeur se renseigne...J attends tranquillement le 8 mars 2012 (et + 5 ans si besoin) en espérant que cette directive soit retranscrite en droit français. Je consulte le forum a ce sujet avec grand intérêt.

Par **boichut**, le **11/01/2012** à **07:26**

merci de votre reponse si rapide

N'ayant fait aucune démarche pour l'instant mais ayant seulement consulter textes et jurisprudences pour me renseigner si je souhaite poser la question à la cour de justice européenne dois je d'abord entamer des démarches de demandes ou non puisque ces démarches ont deja été faites par d'autres et j'aurais la même question pour le conseil d'état.  
Merci

Par **sakilu35**, le **12/01/2012** à **09:48**

Bonjour,

Je reviens sur le forum pour vous tenir informer, donc après un rendez vous avec mon patron qui n'était pas au courant pour mes congés , lui ne peut rien faire quand le magasin a été vendu et la base ne lui a pas payé mes congés, il a donc essayer de négocier lui même mais n'a réussi à récupérer que 15 jours sur mes 33 jours de congés acquis avant le congé parental.....

je vais donc attendre que cette directive soit retransmise, car ni lui ni l'inspection du travail ne veut en entendre parler.....

Par **boichut**, le **19/01/2012** à **12:33**

je me permet de relancer ma question voila j'ai trouvé ceci sur internet :

Le droit communautaire permet-il à une enseignante en congé de maternité de reporter ses congés annuels (TA Besançon, 24 mars 2011, Mme Crenn – req. n°101222) ?

A.J.D.A., n°24/2011, 11 juillet 2011, p.1386 à 1389

En application du droit communautaire (art. 7 de la directive n°2003/88/CE du 4 nov. 2003), tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, une enseignante doit être autorisée à reporter son congé annuel dans le cas où elle a bénéficié d'un congé de maternité coïncidant avec la période des vacances scolaires. L'administration ne saurait légalement s'opposer à une telle demande de report du congé annuel au motif que les périodes de congés des enseignants sont définies par arrêté ministériel en application de l'article L. 521-1 du code de l'éducation nationale.

voici ma source : Veille documentaire des centres de documentation des IRA de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes  
Septembre 2011

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ressources\\_juridique/veille\\_documentaire\\_ira\\_septembre\\_2011.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ressources_juridique/veille_documentaire_ira_septembre_2011.pdf)

quelle est la valeur juridique de cette information

puis-je m'en servir pour faire valoir mes droits ?

Je ne sais pas ce qu'est : A.J.D.A., n°24/2011, 11 juillet 2011, p.1386 à 1389

je vous rappelle qu'une jurisprudence est contre ca :

? Professeur des écoles – Congé annuel – Congé de maternité – Vacances scolaires

TA, CAEN, 19.05.2006, Mme C., n° 0501566

L'intéressée, professeure des écoles, qui avait bénéficié d'un congé de maternité couvrant notamment les vacances scolaires d'été, demandait au tribunal

administratif d'annuler les décisions de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, rejetant ses demandes de report de ses congés annuels à l'issue de son congé postnatal.  
Le tribunal rejette cette requête.

Par **maggichris**, le **19/01/2012** à **14:31**

Bonjour,

Effectivement vos congés payés suite à un congé parental sont perdus si vous ne les avez pas pris.

Mais vous pouvez toujours faire une demande écrite à votre employeur au cas ou ! On ne sais jamais, les employeurs sont parfois sympa !

Vous pouvez utiliser ce modèle de lettre : [www.alertesalaire.com](http://www.alertesalaire.com)

J'espère que votre demande aboutira.

Cordialement

Chris

Par **sakilu35**, le **19/03/2012** à **15:27**

Bonjour,

Je reviens sur le forum pour savoir si quelqu'un savait où en était cette directives car je ne trouve aucune réponse sur le net.Elle devait être retransmise au 8 mars 2012???.....  
Ensuite j'ai un autre problème, à 15 jours de mon retour au travail après mon congé parental, mon patron ne m'a toujours pas donné mes horaires de travail, ensuite d'après la délégué du personnel, il a l'intention de me changer de poste (Agent de maitrise, niveau 5 dans le commerce) il voudrais me passer en caisse et autres tâches à l'opposé de mon poste de responsable PGC...  
Pour les horaires il me les à donner il y a quelques temps en me disant que je commencerais à 7h00 et que j'aurais mon jeudi de repos...aujourd'hui il me dis que ça allait changer et qu'il s'en occuperait cette semaine soit presque 1 semaine avant mon retour...  
Je suis complètement blasé...non seulement j'ai trouvé un nounou "de fortune" pour faire garder mon enfant et là je me retrouve avec un patron qui ne sais plus quoi faire de moi ...  
Des réponses???

Merci

CDLT  
sakilu35

Par **pat76**, le **19/03/2012** à **19:16**

Bonjour

Avant de reprendre, vous demandez à prendre vos congés payés.

La Directive n'a toujours pas été transcrite et l'Etat français va devoir payer des indemnités.

En cas de litige pour la prise de congés payés avec votre employeur, vous pourrez l'assigner devant le COnseil des Prud'hommes.

Lors Conseiles de Prud'hommes tiennent comptent de la Directive m<sup>^</sup>me si elle n'a pas été retranscrite ainsi dque de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010 qui précise que les congés payés acquis avant le congé parental peuvent être pris à l'issue de celui-ci.

Au retour de votre congé parental, votre employeur devra vous réintégrer dans votre poste ou un poste similaire (article L 1225-55 du Code du Travail).

En cas de litige pour le sujet, vous l'assigner devant le Conseil des Prud'hommes.

Avant de reprendre votre poste, vous demanderez à votre employeur de vous envoyer à la médecine du travail pour passer l'examen médical de reprise.

Faites cette demande de rendez-vous à la médecine du travail à votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Vous précisez que cette demande de rendez-vous à la médecine du travail pour l'examen médical de reprise, vous l'effectuez au visa des articles R 4624-18 et R 4624-21 du Code du Travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Par **cguess77/turpin**, le **02/05/2012** à **23:31**

Bonjour, je rencontre un problème avec mon employeur, j'ai été licencié pour faute le 26 mars 2012. Suite à mon congé parental j'ai posé 17 jours de congés payés en octobre 2011, mon employeur m'a envoyé son accord sur ma boîte mail daté, signé en sachant que je lui avait fait la demande par courrier. Mais voilà il ne m'a pas payé pour ces congés, suite à mon licenciement je lui ai envoyé un recommandé pour un rappel mais à ce jour je n'ai toujours pas eu de réponse. Je ne sais pas quel démarche je dois effectuer, est ce que ces 17 jours sont perdus?

Je vous remercie.

Cdt  
Cguess77

Par **pat76**, le **03/05/2012** à **14:05**

Bonjour

Vous lui envoyez une nouvelle lettre recommandée dans laquelle vous lui réclamez le paiement de vos 17 jours de congés payés.

Vous précisez que si le paiement réclamé n'(est pas effectif dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre, vous l'assignez en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Vous précisez que vous informez l'inspection du travail de la situation.

Vous garderez une copie de votre lettre et en enverrez une copie à l'inspection du travail.

Vous avez été licenciée pour faute (faute grave ou cause réelle et sérieuse)?

Vous aviez eu un entretien préalable avant le licenciement et vous aviez été assisté par un conseiller?

Vous avez signé votre solde de tout compte malgré le non paiement des 17 jours de congés payés?

Vous aviez un préavis à effectuer?

Par **Anisette**, le **15/11/2012** à **18:40**

Bonjour,

Quelqu'un sait-il si ce fameux 'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010 affaire 486/08 a été depuis retranscrit en droit français?

Merci!

Par **pat76**, le **16/11/2012** à **14:45**

Bonjour Anisette

Il y a deux arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne concernant le maintient des droits acquis avant le Congé Parental d'Education.

Le premier en date du 22 avril 2010, affaire 486/08 et le second en date du 22 novembre 2011 affaire 214/10:

" Selon le juge communautaire, le salarié de retour d'un congé parental a droit de bénéficier des congés payés acquis avant et après son départ.

C'est deux arrêts font jurisprudence dans tous les Etats membres de l'Union Européenne dont fait partie la FRANCE.

L'Etat français n'a toujours pas retranscrit la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, alors qu'il avait jusqu'au 8 mars 2012 pour le faire.

Vous avez un litige avec votre employeur au sujet de congés payés que vous voudriez prendre à l'issue de votre congé parental d'éducation?

Par **Anisette**, le **16/11/2012 à 16:40**

Pas de litige non (pas encore) mais il me dit que mes congés sont à solder avant le 31/05 au risque de le perdre alors que je souhaite prendre un congés parental du 20/12 au 20/06. Je voudrais être sûre de mes arguments et de mes droits avant de lui demander de reporter mes congés payés.

Mon congés mat se termine le 19/11, mon médecin me prolonge ensuite d'un mois en maternité patho et je souhaite enchaîner avec 6 mois de congés parental.

Comment dois-je formuler ma demande de congés parental, et ma demande de report de CP? Existe il des modèles de courrier? Puis je formuler mes deux demandes sur un même courrier?

Par **pat76**, le **21/11/2012 à 14:25**

Bonjour Anisette

Vous prendrez votre congé parental juste après la fin de votre congé maternité?

Par **Anisette**, le **21/11/2012 à 15:04**

Oui, ou plutôt après l'arrêt maladie d'un mois qui suit mon congés maternite. Je souhaite enchaîner de suite après avec le parental.

Par **pat76**, le **21/11/2012 à 16:45**

C'est un congé pathologique que vous a donné votre médecin traitant suite à votre congé

maternité?

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous l'informez que vous prendrez un congé parental à l'issue de votre congé pathologique.

Vous précisez que votre congé parental d'éducation débutera le .... (date) et se terminera le .... (date).

Vous ajoutez que vous l'informez dans les délais prévu par le Code du Travail dans le cas de la prolongation de ce congé parental ou d'une reprise à temps partiel pendant le congé parental.

Vous indiquez que vous référez aux articles L 1225-47 à L 1225-51 du Code du travail pour prendre votre congé parental.

Vous précisez que la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, confirmé par deux arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), vous donne le droit de bénéficier après votre congé parental d'éducation de bénéficier des jours de congés payés que vous aviez acquis avant et pendant votre congé maternité et avant et après votre congé parental d'éducation. De ce fait, vous prendrez vos congés payés après votre congé parental en souhaitant que cela ne soit pas sujet à un litige entre l'employeur et vous.

Vous garderez une copie de votre lettre que vous envoyez dès maintenant.

Par **cristelle03**, le **04/12/2012 à 22:03**

Je viens d'envoyer ma démission à mon patron suite à un congé parental de 3 ans ...il me restait 39 jours à prendre de congés va t il me les payer malgré ma démission et s'il refusé ke puis je faire ? Merci

Par **Anisette**, le **06/12/2012 à 08:18**

Merci pat76, c'est en substance le courrier que j'ai envoyé le 19/11, et pour lequel je n'ai toujours pas eu de réponse.

Dois-je en attendre une? Est-il obligé de me répondre? À partir de quand puis-je prendre son silence comme un accord?

Merci !

Par **pat76**, le **12/12/2012 à 13:47**

Bonjour Anisette

Vous aviez envoyé un courrier recommandé à votre employeur le 19 novembre, pour l'informer que vous preniez un congé parental à la suite de votre congé maternité?

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **13:50**

Bonjour Cristelle03

Votre employeur devra vous verser une indemnité compensatrice pour les 39 jours de congés patés qu'il vous restait à prendre.

Peut être aurez-vous un préavis à effectuer.

Votre employeur ne pourra pas vous obliger à prendre vos jours de congés payés pendant cette période de préavis.

Par **Anisette**, le **12/12/2012** à **13:51**

Bonjour Pat76,

Oui, c'est tout à fait ça. Un courrier recommandé ou je l'informe que je prends le congé parental et que je souhaite le report de mes CP conformément à l'arrêt de la cour européenne. J'avais joint la prolongation en arrêt maladie de mon congés mat.

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **14:36**

Rebonjour Anisette

Vous avez eu l'accusé de réception, votre employeur est informé que vous prenez un congé parental donc ne vous faites aucun soucis si votre employeur ne vous répond pas.

Les articles du Code du Travail concernant le congé parental sont à votre avantage et l'employeur ne peut pas s'y opposer.

Vous pouvez éventuellement lui adresser un second courrier dans lequel vous confirmez les dates de votre congé parental et que vous vous étonnez de ne pas avoir reçu de réponse à votre courrier en date du.....

Vous garderez une copie de votre lettre.

Par **Anisette**, le **12/12/2012** à **14:46**

C'est plutôt une réponse à ma demande de report de mes 33 jours de CP que j'attends... À t'il

obligation de me répondre à ce sujet? Je voudrais pouvoir avoir confirmation avant la date du 31/05, date à laquelle ils sont perdus pour lui, pour savoir si je dois commencer à envisager une action en justice...

Par **pat76**, le **12/12/2012 à 14:59**

même si votre employeur ne répond pas à votre demande report des congés payés, ne vous tracassez pas vous avez les textes pour vous.

il ne pourra pas faire autrement que d'accepter se report ou de vous payer une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat pendant le congé parental ou après celui-ci si vous n'avez pas pu prendre vos jours de congés payés.

Vous aurez le temps d'engager une action devant le Conseil de Prud'hommes après le congé parental si votre employeur s'obstine à penser que vos congés payés seront perdus après le 31 mai.

Il sera temps de lui donner connaissance de la Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 et des deux arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010 et du 22 novembre 2011 pour lui faire contater son erreur.

Par **Anisette**, le **12/12/2012 à 15:21**

Super! Merci! J'envisage une prise d'acte pour manquement a ses obligations de sécurité. J'ai subi des menaces de mort répétées par un de nos clients, et mon dossier a été reconnu comme accident de travail par la CPAM.

Merci beaucoup pour votre aide !

Par **pat76**, le **12/12/2012 à 15:37**

Ne faites pas de prise d'acte, puisque cela a été reconnu comme accident du travail par la CPAM, vous devrez obligatoirement avant de reprendre votre poste avoir une visite médicale de reprise à la médecine du travail et le médecin du travail pourra vous déclarer inapte à tout poste dans l'entreprise pour mise en danger immédiat de votre santé suite à cet accident du travail.

L'employeur ne pourra pas faire autrement que de vous licencier après avoir cherché à vous reclasser à l'extérieur de son entreprise.

Votre indemnité de licenciement suite à l'inaptitude due à un accident du travail sera doublée. Vous n'aurez pas à effectuer le préavis que l'employeur devra vous payer ainsi que les jours de congés payés afférents au préavis.

Vous pourrez ensuite saisir le Tribunal des Affaires Sanitaires et Sociales pour évoquer le

manquement de votre employeur et saisir le Conseil de Prud'hommes pour harcèlement moral de la part de l'employeur (qui n'a rien fait pour empêcher le client de vous menacer).

Le harcèlement moral ayant entraîné l'accident du travail et le licenciement pour inaptitude suite à cela, étant reconnu par le Conseil de Prud'hommes entraînera automatiquement la nullité du licenciement et vous ouvrira droit à des dommages et intérêts.

Vous avez 5 ans pour engager la procédure.

Attendez la fin de votre congé parental, vous avez de nombreux atouts en main ne les gachez pas en vous précipitant.

La décision de la CPAM et celle du médecin du travail vous serviront grandement pour la procédure devant le TASS et le Conseil de Prud'hommes.

Par **Anisette**, le **12/12/2012 à 15:47**

Ohh!!

Ça ne vous dirait pas de venir plaider mon dossier à Nîmes? :)

Des cartes, j'en ai d'autres encore... Mon employeur a jusqu'à maintenant toujours refusé de fournir à la CPAM mes attestations de salaire nécessaires au versement de mes IJ. Une 1ère fois pour mon AT, une 2ème pour mon CM, et cette fois-ci pour ma prolongation en AM... J'ai dû à chaque fois lui adresser une LRAR... En mettant en copie l'inspection du travail...

De plus il est stipulé dans mon contrat que j'ai droit à une part de variable à hauteur de 15% de mon salaire annuel brut, selon objectifs. Objectifs qui n'ont jamais été fixés. Je n'ai jamais reçue cette part de variable...

Par **pat76**, le **12/12/2012 à 16:59**

Pour la part de variable si il n'y a pas eu d'objectifs de fixés, l'employeur ne peut que vous payer les 15% sur votre salaire annuel brut.

Vous ne pouvez pas réclamer plus de 5 ans d'arriéré de cette part variable.

Vous lui adressez une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous le mettez en demeure de vous payer dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre courrier la part variable de 15% sur votre salaire annuel brut fixée par votre contrat de travail.

Vous précisez que faute d'avoir obtenu satisfaction dans le délai précité, vous l'assignerez en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Vous ajoutez que vous envoyez une copie de votre lettre à l'inspection du travail.

Vous portez à sa connaissance l'article 1134 du Code Civil qui stipule:

" Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Article L 1221-1 du Code du travail:

" Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter."

Vous garderez une copie de votre lettre.

Pour Nîmes, il y a longtemps que je ne suis pas allé au stade des Costières.

Par **mag42**, le **19/12/2012 à 10:44**

bonjour, j'étais en arrêt maladie mi janvier 2012. EN étant enceinte le médecin m'a mis en arrêt pathologie qui suivait mon CONGÉ maternité a débuté du 2 avril 2012 AU 22 JUILLET 2012 après j'ai pris un congé parental de 6 mois du 23 JUILLET 2012 ET SE TERMINE LE 22 JANVIER 2013. J'AI EU RENDEZ VOUS AVEC MON EMPLOYEUR PAR RAPPORT A MES CONGÉ PAYER QUE J'AVAIS CUMULER ET MA DIS QUI MA PAYER TOUT MES CONGÉ payé que j'avais a t'il le droit de le faire sans m'avoir demander car moi j'avais l'intention de les mettre a la suite de mon congé parentale sachant qu'a mon travail les congés payés faut les posés avant fin mai (car se fait de mai à mai) merci d'avance pour votre réponse

Par **pat76**, le **26/12/2012 à 13:31**

Bonjour

Vous avez vérifié sur vos bulletins de salaire que votre employeur vous a bien payé vos jours de congés payés acquis avant et pendant le congé maternité (congé pathologique compris)?

Par **mag42**, le **29/12/2012 à 10:57**

oui j'ai vérifié mon dernier bulletin de salaire oui il m'on payer mes congés payer que j'avais culmuler ( comme j'ai dis au dessus on t'il le droit de faire ça) merci d'avance pour vos explication)

Par **lauraure**, le **11/01/2013 à 16:25**

## **bonjour**

Eh bien oui, vous avez le droit de réclamer vos congés payés. Vous trouverez des réponses précises sur le blog que je suis entrain de créer

Par **nini809**, le **18/02/2013 à 09:38**

Bonjour, avez-vous une réponse pour mag42 ?

Je suis dans le même cas qu'elle : j'étais en congé maternité de mi septembre 2011 à mi février 2012. A ce moment-là, mes congées cumulés étaient de 18 jours, à prendre du 01/06/12 au 31/05/13.

J'ai pris un congé parental de 6 mois à la suite de ce congé. Ayant repris mon activité mi août 2012, je pensais avoir toujours droit à ces 18 CP.

Or, je viens de découvrir que mon entreprise m'a payé ces congés en février 2012...

Ont-ils le droit de faire ça sans mon accord, sans même m'en parler ?

Merci de votre réponse.

Par **lolinya**, le **15/03/2013 à 12:05**

Bonjour,

Des nouvelles concernant la transposition de la directive européenne concernant les congés annuels après un congé parental?

Merci

Par **pat76**, le **21/03/2013 à 14:15**

Bonjour lolinya

La directive européenne n'a toujours pas été retranscrite dans le droit français et la FRANCE va payer des amendes pour cela.

En cas de litige avec votre employeur vous êtes en droit de vous y référer et prendre les deux jugements de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui font jurisprudence dans tous les Etats de l'Union Européenne comme base dans votre éventuelle réclamation.

Par **Anisette**, le **23/04/2013 à 16:11**

Bonjour Pat76,

Je reviens vers vous avec de nouvelles questions. Je suis toujours en congés parental jusqu'au 23 juin. Je souhaite comme vous me l'avez suggéré un peu plus haut me faire déclarer inapte par la médecine du travail. J'aurais voulu connaître la démarche à suivre pour cela.

Je suis quasi sûre que mon chef ne fera pas le nécessaire pour planifier ma visite de reprise. QUE dois-je donc faire le 24 juin, jour théorique de ma reprise? Si je ne reçois pas cette convocation, dois-je me rendre moi même à la médecine du travail? Dois je reprendre mon poste ensuite?

Merci d'avance

Par **pat76**, le **25/04/2013** à **16:13**

Bonjour Anisette

Vous prenez contact avec la médecine du travail pour avoir un rendez-vous le 24 juin pour une visite de reprise.

Lorsque vous aurez la convocation qui vous aura été remise par la médecine du travail, vous en adresserez une copie à votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception en lui précisant que vous sollicitez une visite de reprise auprès de la médecine du travail au visa du 2° de l'article R 4624-22 du Code du Travail et comme vous le permettent différents arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui font jurisprudence, ainsi que l'article R 4624-17 du Code du travail.

Vous allez donc à la médecine du travail pour prendre un rendez-vous pour le 24 juin.

Lorsque vous aurez obtenu ce rendez-vous pour cette date, revenez l'indiquer au forum.

Si le rendez-vous avait lieu avant le 24 juin, ce ne serait pas une visite de reprise mais de pré-reprise.

Par **Anisette**, le **25/04/2013** à **18:10**

Ok merci. Je les contacte donc de mon côté sans attendre une éventuelle convocation de mon employeur.

Je me rends a ce rdv le 24 juin et si la médecine du travail le déclare effectivement inapte, je rentre chez moi? C'est fini?

Je n'ai pas de mode de garde avant septembre pour mon fils. Hormis le laps de temps de ce rdv dois je selon vous prévoir de le faire garder plus longtemps?

Dans le doute pour ne pas être prise de cours puis je demander par l'rar a disposer de mes congés payés de suite après ma reprise théorique? Ces congés me seront payés de toute façon en cas de licenciement?

Merci de votre aide!

Par **pat76**, le **02/05/2013** à **13:50**

Bonjour Anisette

Vous devrez informé votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception que vous avez sollicité une visite de reprise auprès de la médecine du travail pour le 24 juin.

Si le médecin du travail vous déclarait inapte à votre poste, vous devrez obligatoirement passer une seconde visite de reprise dans les 15 jours au plus tard suivant la première visite. C'est une obligation pour le médecin du travail de le faire.

Votre employeur ne pourra donc pas vous obliger à prendre votre poste.

Par contre, si le médecin du travail vous déclarait inapte à tout poste dans l'entreprise, votre employeur aura alors un mois à compter de la date de la décision d'inaptitude prise par le médecin du travail, pour chercher à vous reclasser à l'extérieur de son entreprise ou à vous licencier.

Attendez de connaître la décision du médecin du travail avant de demander vos congés payés.

Revenez informer le forum dès que vous aurez eu la décision du médecin du travail cela nous permettra de vous faire connaître vos droits et les démarches à suivre pour les faire respecter.

Par **Anisette**, le **22/05/2013** à **09:32**

Bonjour Pat76,

Des nouvelles du front, ça bouge... Je suis en train de passer des entretiens pour un nouveau job. Je me renseigne donc sur la possibilité de quitter mon poste plus tôt que prévu. Pour rappel, je suis en congés parental jusqu'au 24/06, mais je ne serai pas indemnisée en juin.

Si je souhaite négocier mon départ par une rupture conventionnelle plutôt que d'attendre de me faire déclarer inapte à ma visite de reprise, comment calculer et négocier le montant de mes indemnités de départ?

J'ai trouvé sur le net les méthodes de calcul des indemnités légales dans une situation "normale", mais quand est il dans mon cas après :

- 8 mois d'AT
- 4 mois de congés maternité
- 1 mois de maladie
- 6 mois de congés parental?

À la fin de mon congés maternité j'étais à 3 ans d'ancienneté (en comptant l'accident de travail).

De plus, on me doit ma prime de variable équivalent à 15% de mon fixe brut annuel sur

objectifs atteints (objectifs jamais fixés), et 43 jours de congés payés.

Bref, je suis perdue! Dans le cadre d'une négociation, quel pourcentage de ce montant total puis-je demander?

Merci de votre aide!

Par **pat76**, le **23/05/2013** à **16:46**

Bonjour Anisette

L'employeur ne sera pas obligé d'accepter votre demande de rupture conventionnelle qui si il l'acceptait devra être homologuée par l'inspection du travail.

Par ailleurs la durée du congé parental est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté (article L 1225-54 du Code du Travail).

Par **Enka1**, le **02/06/2013** à **22:35**

Bonjour,

Je voudrais savoir où en est la transposition de l'arrêt de la cour de justice européenne du 22 avril 2010, relatif à la possibilité de prendre ses congés payés à la fin de son congé parental; transposition pour laquelle la France avait jusqu'au 08 mars 2012 pour ce faire.

Merci d'avance.

Par **Enka1**, le **06/06/2013** à **17:53**

Personne pour répondre à ma question ci-dessus ?

Merci.

Par **pat76**, le **20/06/2013** à **18:59**

Bonjour Enka

La Directive n'a toujours pas été retranscrite dans le droit français mais elle doit être obligatoirement appliquée.

Vous pourriez en cas de litige avec votre employeur obtenir gain de cause auprès du Conseil de Prud'hommes.

Par **Enka1**, le **21/06/2013** à **12:44**

Merci, c' est la confirmation que je voulais avoir, car je soutenais ceci à une personne qui pense mordicus que cela ne peut pas s' appliquer.  
très cordialement.

Par **amelieamelie**, le **21/06/2013** à **23:02**

bonsoir je suis en conger d'éducation parental depuis septembre 2012 pour une periode de 3 ans et j'ai demander a mon employeur pour mes conger payer que je n'ai pas pris pour la periode mai2012 a mai 2013 il me dit qu'il ne me les payera pas que je les ai perdu quel est mon recourt merci

[/i][b]

Voir [http://www.experatoo.com/droit-du-travail/refu-payer-conger-payer\\_118411\\_1.htm#.UcXRRdgQfal](http://www.experatoo.com/droit-du-travail/refu-payer-conger-payer_118411_1.htm#.UcXRRdgQfal)

Par **pat76**, le **25/06/2013** à **17:21**

Bonjour ameliameilie

Votre employeur sera dans l'obligation de vous les payer à moins qu'il ne préfère qu'un président du Conseil de Prud'hommes ne l'y oblige après que vous ayez engagé une procédure en référé.

Par **Enka1**, le **25/06/2013** à **18:45**

Vu l' angoisse que cela pose aux salariés ... Il faudrait effectivement que l' un d' eux se décide à bouger pour faire jurisprudence ... Je n' arrive pas à en trouver un pour l' instant ! ... Souvent ils préfèrent se faire " avoir ". GRRRRRRRRRRRRRRR .....

Par **amelieamelie**, le **10/07/2013** à **11:16**

bonjour je revient vers vous j'ai reçu un recommandé de mon employeur qui me dit vous avez pris un congé maternité du 16 mars au 13 septembre 2012.  
vous avez ensuite sollicité un congé parental du 14 septembre 2012 au 13 septembre 2013 sans demander à solder vos congés payés entre ces 2 événements.  
nous sommes dès lors au regret de vous confirmer que vos congés payés acquis et non posés,de votre fait,ne feront l'objet d'aucun report à l'issue de votre congé parental dès lors que la période de prise desdits congés aura expirée à l'issue de celui-ci, et ce conformément à la jurisprudence constante de la cour de cassation .(cass.soc.,28 janv.2004,n°01-46.314)

nous tenions à vous en informer.

je voudrais savoir quelle est mon recours et quel sont les démarches à suivre merci pour votre aide

Par **Enka1**, le **10/07/2013** à **20:05**

Bonjour,

Aller voir un bon avocat spécialisé dans le droit du travail et saisir le conseil des prud'hommes pour faire appliquer l'arrêt de la cour de justice européenne du 22 avril 2010.

Par **amelieamelie**, le **12/07/2013** à **10:40**

bonjour

merci pour votre réponse

mais je voudrais savoir qu'elle démarche je dois suivre sans avocat merci

Par **amelieamelie**, le **13/07/2013** à **15:02**

re bonjour

qui peut m'aider merci bcp

Par **Enka1**, le **13/07/2013** à **16:08**

Je pense que tu devrais prendre un avocat, vu l'enjeu. Si tu as de faibles ressources, tu as droit à l'aide juridictionnelle.

Par **amelieamelie**, le **18/07/2013** à **17:24**

bonjour

je voudrais savoir quel sont les démarches à suivre pour mon sujet merci pour vos réponses

Par **Enka1**, le **18/07/2013** à **18:22**

Bonjour,

Étant donné qu'il faut faire valoir l'arrêt de la Cour Européenne de justice, je te conseille

encore une fois de prendre un avocat pour aller aux prud' hommes.

Par **amelieamelie**, le **03/08/2013 à 16:19**

bonjour pat76 je voudrais savoir quel demarche je doit suivre pour mon dossier si decu merci de votre aide

Par **Lanade**, le **18/12/2013 à 12:22**

Bonjour,

Je suis dans la même situation que nombre de femmes sur ce forum : je suis en congé parental et mon employeur refuse que je pose mes 19 jours de congés payés à la fin du parental ; ils seraient alors perdus. Le texte européen cassant le droit français sur ce sujet est-il enfin sorti en France, ou faudra-t-il que je menace mon employeur d'aller aux Prud'hommes ? Et connaissant mon employeur, il faudra pas seulement menacer, mais que j'aille aux Prud'hommes...

Juste une autre question : nos revenus sont faibles, donc je pense avoir droit à l'aide juridictionnelle. Comment procéder ?

Merci d'avance !!!

Par **Enka1**, le **18/12/2013 à 14:04**

Bonjour,

J' ai discuté il n' y a pas longtemps de ce sujet avec un avocat spécialisé dans le droit du travail qui m' a dit que faire respecter ce texte européen est tout à fait possible, à condition bien évidemment, d' engager pour ce faire une procédure prud' homale.

Pour ce qui concerne l' aide juridictionnelle les plafonds de ressources 2013 pour y avoir droit sont les suivants :

Moins de 929 euros : aide totale  
entre 930 et 971 euros : prise en charge à 85%  
entre 972 et 1 024 euros : prise en charge à 70%  
entre 1 025 et 1 098 euros : prise en charge à 55%  
entre 1 099 et 1 182 euros : prise en charge à 40%  
entre 1 183 et 1 288 euros : prise en charge à 25%  
entre 1 289 et 1 393 euros : prise en charge à 15%

+ 167 euros pour une personne à charge  
+ 334 euros pour deux personnes à charge  
+ 106 euros par personne à charge en plus

Si tu y as droit, je te conseille de te renseigner avant toutes choses, auprès d' un avocat que tu penseras prendre en lui demandant si il accepte de prendre des clients ayant droit à l' aide juridictionnelle ( ça peut se faire par téléphone )

Ensuite, tu prends un rendez vous avec lui et il a des formulaires dans son cabinet. Sinon il y en a aussi sur internet et dans les greffes des tribunaux.

Regardes aussi si tu n' aurais pas dans le cadre de ton contrat habitation, ou à part, une assurance juridique qui couvrirait les litiges du droit du travail.

Dans ce cas, tu peux opter pour un des avocats habituels qui travaillent avec elle ou prendre un avocat de ton choix.

A savoir que les assurances juridiques interviennent en payant jusqu' à un certain plafond. Certains avocats s' en contentent.

Donc bien étudier le tout avant de se lancer dans une procédure.

Par **blique**, le **10/01/2014 à 18:56**

Bonjour,

Je suis actuellement en congés parental depuis le 01 novembre 2011 et ce jusqu'au 31 mai 2014. Avant de partir en congés parental j'étais en congés maternité. Il me restait 40.5 jours de congés payés acquis en 2011 (30 congés acquis du 1 juin 2010 au 31 mai 2011) et (12.5 congés acquis du 01 juin 2011 au 28 octobre 2011 : date de fin de mon congés maternité), j'ai pris ensuite 2 jours de congés payés les 28 et 31 octobre 2011 pour faire la jonction avec mon congés parental qui lui démarrait le 01 novembre 2011 pour une durée de 6 mois, renouvelable jusqu'aux 3 enfants de ma fille. Jusqu'au 31.12.2012, mes 40.5 jours de congés payés étaient bien marqués sur ma fiche de paie et à partir de janvier 2013, plus rien. il faut savoir également que ma société a changé de comptable pour gérer les fiches de paie et a changé les formats des bulletins de paie. J'ai envoyé ce jour un courrier à mon employeur pour lui demander de remarquer mes congés payés sur ma fiche de paie car il s'agit d'une erreur. j'attends sa réponse. en lisant plein de forums, j'ai peur qu'il me dise que j'ai perdu ses 40.5 jours de congés et j'aimerais éclaircir ma situation avant ma reprise le 01 juin 2014. j'ai lu qu'il y a des articles de la cour européenne qui peuvent faire jurisprudence. merci de m'indiquer lesquels et la marche à suivre si jamais mon employeur refuse de remarquer mes congés. merci de votre aide

Par **LISA94**, le **21/11/2014 à 10:25**

Bonjour,

je viens de me faire licencier au terme de mon congé parental, et moi aussi je viens d'avoir la bonne surprise de me faire "sucrer" 13 jours de CP que je n'ai pas pu poser lors de mon congé parental. Mon employeur refuse de mettre ces 13 jours (que je devais prendre en 2012) sur mon solde de tout compte.

Ma question est donc la suivante: au regard de l'arrêt et de la directive européenne évoqués

sur ce sujet, quelqu'un a-t-il déjà obtenu gain de cause? ou est ce que c'est une bataille contre un moulin à vent que je risque de perdre face à mon employeur?