



Demission et paiement des congés

Par **GJCWV**, le **17/12/2010** à **15:23**

Bonjour,

Je suis démissionnaire de mon poste et ai un préavis de 2 mois. Un certain nombre de congés doivent m'être payés lors de mon solde de tout compte. Néanmoins, dans ma convention collective (tourisme agence de voyages), comme j'ai posé cet été 3 semaines consécutives soit 15 jours, j'ai le droit à 3 jours de fractionnement (3 jours de congés supplémentaires). Il m'a été répondu par ma DRH que ces 3 jours de congés n'étaient pas rémunérables!! Pouvez-vous me le confirmer d'un point de vue juridique?

Merci pour vos réponse

GJ

Par **corima**, le **18/12/2010** à **13:18**

Bonjour, ces 3 jours de congés supplémentaires sont à prendre, alors prenez les avant la fin de votre préavis

Par **Cornil**, le **18/12/2010** à **17:59**

Bonjour "GJCWV" Salut "corina"

Sur quelle base prétends-tu à 3 jours de congés supplémentaire de fractionnement?

Ceux-ci ne sont attribués qu'à l'occasion de prise effective de congés en période "d'hiver", et d'ailleurs limités à 2.

Ce n'est pas la seule base de prise de 3 semaines en été seulement qui génère le droit.

Si tu avais pris 6 jours au moins de congés depuis le 1er novembre, ces 2 jours supplémentaires auraient été intégrés à tes droits, et auraient dus t'être payés au solde de tout compte, mais ce n'est pas le cas apparemment.

Tu peux donc toujours exercer durant ton préavis 6 jours de tes congés normaux, ce qui te donnera droit à ces 2 jours supplémentaires que tu pourra exercer y compris accolés aux 6 jours ou sinon, te les faire payer, mais m'étonnerait que l'employeur soit d'accord! or c'est lui qui est maître de la décision à ce sujet.

Bon, cela rejoint un peu la réponse de "corina", mais rectifiée (2 jours) et formulée autrement. Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur), mais se sent obligé de répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes, ou d'aider un(e) collègue (convention Syntec) ou d'intervenir sur des sujets importants ou urgents.

Par **P.M.**, le **18/12/2010** à **21:03**

Bonjour,

La Convention Collective applicable peut toujours prévoir des dispositions plus favorables au Code du travail et vous avez raison de vous référer à cette disposition :

[citation]3. La durée du congé principal pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables ni être inférieure à 12 jours ouvrables sauf accord particulier.

Si à la demande de l'employeur, ou en accord avec lui, un salarié fractionne la durée de congé fixée ci-dessus, il lui est attribué :

- 4 jours ouvrables de congés payés supplémentaires si le congé principal est plus ou moins égal à 16 jours ouvrables ;

- 3 jours ouvrables si le congé principal est plus ou moins 16 jours et plus ou moins égal à 20 jours ouvrables ;

- 2 jours ouvrables si le congé principal est égal à 21 jours ouvrables.

Les jours de congés supplémentaires accordés ci-dessus comprennent ceux prévus en cas de fractionnement par l'article L. 223-8 du code du travail.

[/citation]

Elle figure à l'[art. 39 de la Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme](#)

Je dois dire que personnellement je n'ai trouvé aucune Jurisprudence sur la question permettant de se les faire indemniser en cas de rupture du contrat de travail...

Par **Cornil**, le **18/12/2010** à **23:06**

Élément d'information intéressant pouvant répondre à ma question: sur quelle base 3 jours, mais j'avoue que dans le cas d'un congé principal de 18 jours, je suis perplexe devant une telle rédaction de la CCN:

[citation]3 jours ouvrables si le congé principal est plus ou moins 16 jours et plus ou moins égal à 20 jours ouvrables ;[/citation]

Plus ou moins???

Cela plongerait les juges dans un océan de perplexité!

Par **P.M.**, le **18/12/2010** à **23:14**

Mais l'intéressée nous avait dit clairement qu'elle se référait à la Convention Collective... S'il est estimé que la Convention Collective est mal écrite, il faut s'en prendre à ses rédacteurs mais pour moi cela ne me paraît pas l'être, en tout cas, un doute éventuel doit bénéficier à la salariée...

Par ailleurs, sans aucune réserve elle a été étendue par Décret...

Si ce n'est pas faire dévier le sujet sans vouloir reconnaître son erreur...

Par **aliren27**, le **19/12/2010** à **16:07**

bonjour,

extrait de l'article L3141-19

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire (ou plus selon la convention collective) lorsque le nombre de jours de congé[fluo] pris [/fluo]en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Il me semble légitime de penser que si les congés, auxquels ces jours de fractionnement sont ajoutés, ne sont pas pris, ils n'ont pas à être rémunérés.

Cordialement.

Par **Cornil**, le **19/12/2010** à **17:10**

Oui Aline

C'est à ces dispositions du Code du Travail que je me référais dans ma première réponse. Mais la CCN citée par PM a des dispositions plus favorables, basées inversement sur le nombre de jours de droits à congé pris en période d'été ("congé principal").

Bien qu'elle soit mal rédigée (avec ses + et -), on ne peut la comprendre qu'attribuant 3 jours de congés supplémentaires dans le cas de 18 ouvrables seulement pris en congé principal, comme le dit l'internaute.

Personnellement je pense que ,l'utilisation de ces jours supplémentaires n'étant nullement réglementée dans la CCN, ils s'ajoutent aux droits à congé normaux et doivent donc être payés si non utilisés au moment du solde de tout compte comme les congés normaux, aucune disposition contraire ne figurant dans la CCN.

En l'occurrence, ce sont des jours de congés supplémentaires "originaux", l'internaute n'ayant en effet aucun droit aux jours supplémentaire de fractionnement légaux s'il n'exerce pas de congés hors période d'été , comme je l'ai dit initialement. Il n'a d'ailleurs plus intérêt à le faire maintenant puisque ces congés supplémentaires "incluent les jours de fractionnement légaux" selon la CCN.

Voir une jurisprudence "indirecte" où la CC refuse le paiement en indemnité compensatrice de congés des jours supplémentaires de congés conventionnels , non pas sur base d'un non-droit général à paiement, mais sur la bse que la CC imposait dès règles d'utilisation de ces congés supplémentaires.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007408052&fastReqId=20213000>

Bien amicalement.