



Congés payés suite à session comme jurée d'assise

Par **paulotim**, le **21/08/2008** à **08:20**

Bonjour,

Mon épouse travaille pour une entreprise de nettoyage dans un hôtel, et a été désignée pour participer, comme jurée d'assise, à une session de 3 semaines.

Les jours de présence au tribunal lui ont été payés par la cour d'assise et les jours pendant lesquels elle n'a pas été tirée au sort et où elle a travaillé pour son employeur ont été payés par sa société.

Pour les congés payés, à la lecture de sa feuille de paye, nous avons constaté qu'un pourcentage de congé lui a été attribué pour le mois et non les 2,5 jours réglementaires, ce pourcentage correspond aux jours travaillés pour son entreprise, mais pour les jours passés au tribunal, il n'y avait pas d'attribution de jours de congé payé. 1,96 au lieu de 2,5 jours. Le fait d'être désigné comme juré n'était de son choix, en plus imposé et passible d'amende en cas de non présentation sans motif valable.

L'employeur a-t-il le droit de supprimer les congés acquis pendant cette période, du fait qu'il n'y a pas d'absence illégale, ni de rupture de contrat et que la salariée fait toujours partie de son entreprise, n'a pas choisie cette situation et qu'il avait été averti dès la réception de la convocation ?

Auprès de qui me renseigner pour avoir un texte qui traite de ce sujet, et faire valoir les droits de mon épouse.

D'avance merci de vos réponses.

Par **cad91**, le **25/08/2008** à **01:11**

A ma connaissance il n'y a pas de disposition spécifique en cas d'absence pour juré d'assise dans le Code du Travail

Mais:

(Article L3141-3 du CT) Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

(Article L3141-4 du CT) Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Donc le salarié qui justifie seulement de 48 semaines de travail ou de périodes assimilées (congès payés, repos compensateurs, RTT, AT) du 1er juin N au 31 mai N+1 valide de toute façon ses 30 jours ouvrables de congès.

D'autre part:

-le droit à congés ne se proratise pas sauf pour les salariés en CDD.

-lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En fait il est probable que le logiciel de paye de votre entreprise ne connaît pas ce motif particulier d'absence et que par défaut en cas d'absence non rémunérée il proratise. Une simple demande de régularisation auprès de votre employeur devrait suffire à rétablir vos 2,5 jours de CP.

Par **paulotim**, le **26/08/2008** à **08:25**

Merci cad91 pour votre réponse, j'avais lu cet article du code du travail sur l'édition Dalloz 2008, mais il parle d'un mois de travail effectif, or du fait de la coupure de 9 jours non consécutif, pendant lesquels mon épouse n'a pas travaillé pour sa société, cela ne fait pas un mois de travail effectif. Si c'est 10 jours, c'est bon, mais je n'ai lu cela nulle part. Quelle est votre source?

Je rédige un courrier à son employeur et je verrais bien sa réponse. Après j'irais à l'inspection du travail me renseigner.

Encore merci.

J-P F