



Temps partiel - congés payés calculés à l'heure

Par **Ghostcat**, le **19/07/2017** à **10:46**

Bonjour à tous,

Je suis en CDI à temps partiel (50%). Mon employeur me donne 1,04 jour de CP par mois (compte indiqué sur ma feuille de paye, chaque mois). Mes collègues à temps plein ont quant à eux un chiffre différent (2,2 et quelques attribué par mois).

Selon les ressources humaines, ce chiffre est plus ou moins proportionnel au temps travaillé (pourtant, normalement ce sont les mêmes règles quel que soit le temps de travail ?), ce qui permet de ne pas compter les jours non travaillés comme des CP lorsque je pose des congés (par exemple, si je travaille lundi/mercredi/jeudi, et ne retravaille que le lundi suivant, je n'ai que 3 jours à poser, et non une semaine complète).

Jusque là, ok. Mais ça se corse quant il s'agit du décompte des CP.

Les ressources humaines m'ont expliqué, de manière plus ou moins claire, qu'en raison de mon temps partiel, les congés payés étaient décomptés à l'heure, sur la base 1 CP = 7h. Travaillant de 7,5 à 8,5h selon les jours, cela est donc inégal (pour 7 jours travaillés posés en CP, m'est décompté 8,26 jours sur mon quota de CP).

Je croyais que les CP étaient calculés de la même manière que l'on soit en temps partiel ou temps plein ?

Quelqu'un à déjà rencontré ce mode de calcul ? Malgré de nombreuses recherches sur le web et sur ce site, je n'ai jamais rien vu de similaire..

Je me pose des questions car l'entreprise en question n'est pas très au fait de certaines règles et, entre autres soucis, oublie régulièrement des heures (journées complètes parfois)

dans le calcul de ma paye, heureusement vérifiée par mes soins. Le problème a toujours été rétabli jusqu'ici, mais ce n'est pas très sérieux.

Merci d'avance pour vos réponses et éclaircissements :)

Par **Lag0**, le **19/07/2017** à **11:44**

Bonjour,

En aucun cas les congés ne peuvent être décomptés en heures. Un jour de congé reste un jour de congé que vous travailliez habituellement 1 heure ou 10 heures ce jour là !

Concernant le nombre de jours de congé, seul le décompte en jours ouvrable est officiellement reconnu (par la cour de cassation), donc 2.5 jours acquis par mois et un droit à 30 jours pour une année complète, soit 5 semaines.

Les entreprises peuvent adopter un décompte différent, notamment en jours ouvrés (2.08 jours acquis par mois, droit à 25 jours pour une année complète), mais à la seule condition que ce décompte ne défavorise pas le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables.

L'entreprise doit vérifier, chaque année et pour chaque salarié, que celui-ci n'ait pas été désavantagé, et si c'est le cas, lui redonner les jours qu'il a perdu.

Donc à vous de comparer le décompte de l'entreprise avec un décompte en jours ouvrables si elle ne le fait pas et de réclamer éventuellement les jours qui vous manquent.

Par **Ghostcat**, le **19/07/2017** à **12:08**

Merci beaucoup pour votre réponse détaillée !

Le décompte en jours ouvrés permettant de ne poser en CP que les jours qui auraient normalement dus être travaillés est effectivement compréhensible, et est plus ou moins similaire (pour mon cas) au décompte plus "classique".

En revanche le fait de décompter en heures me désavantage vu que je travaille au minimum 7,5h par jour (et le plus souvent 8,5h).

Je vais recontacter les Ressources humaines de mon entreprise à ce sujet et essayer d'en savoir plus. Difficile de calculer exactement avec cette méthode.. De plus, difficile également de faire entendre sa voix (ils sont assez "bornés"). Qui contacter en cas de litige ou de doute avéré ? L'inspection du travail ?

Par **Lag0**, le **19/07/2017** à **13:12**

L'inspection du travail pourrait émettre un avis sur la validité ou non du décompte, mais elle n'a pas compétence à trancher un litige, compétence du seul conseil des Prud'hommes.

Par **Ghostcat**, le **19/07/2017** à **13:14**

Merci :)

Je vais donc déjà faire un tour à l'inspection du travail pour être certaine de la légalité (ou non) de la chose..