



## Problème de congés payés cadre

-----  
Par z3phir

Bonjour,

Je possède un contrat de travail en tant que cadre, manager junior, groupe E, relevant de la convention collective des télécommunications.

Pour simplifier, je n'ai jamais bénéficié de congés payés au cours des 11 dernières années. Notre rémunération est basée sur le chiffre d'affaires généré, et lorsque je prends des congés (environ deux ou trois semaines par an pour ma part), je ne perçois rien de plus que ma commission habituelle.

Mon contrat de travail mentionne à deux reprises les congés payés :

Dans l'article traitant de la rémunération : "Compte tenu des spécificités du mode de fixation de la rémunération du salarié, il est expressément convenu que les différentes composantes de la rémunération variable (commission, prime de toute sorte) incluent l'indemnité de congé payé afférente à hauteur de 10% de leur montant hors part représentative des frais professionnels."

Dans l'article spécifique aux congés payés :

"Le salarié pourra prétendre à des congés payés conformément à la législation en vigueur."

"Le salarié devra planifier ses congés payés en accord avec son supérieur hiérarchique."

Tout d'abord, je constate une contradiction entre ces deux articles de mon contrat. L'un suggère que nous touchons une compensation à la place des congés, tandis que l'autre indique que nous avons des congés à prendre.

Je me pose plusieurs questions :

J'ai lu qu'aucune compensation financière ne peut remplacer les congés payés, et je ne trouve aucune disposition différente dans ma convention collective. Est-ce que ma société a le droit de le faire, même si cela est stipulé dans mon contrat de travail ?

Bien que mes fiches de paie indiquent un cumul de congés payés, mon employeur affirme que si mon salaire du mois dépasse mon minimum garanti (1500 euros brut), prendre des congés n'aura aucun impact sur mon salaire. Par exemple, travailler trois semaines me rapporterait 3000 euros au lieu de 4000 habituellement, et selon lui, prendre une semaine de congé n'augmenterait pas la valeur de ces 3000 euros. Cela semble contradictoire avec ce que je lis généralement sur le sujet.

Mon employeur ne répond jamais par écrit à plusieurs de mes questions, notamment celle-ci. Il m'a simplement répondu verbalement il y a cinq ans et l'année dernière lors d'un événement national où nous nous sommes croisés : "tout est en ordre concernant les congés payés, le système fonctionne correctement."

Ma question principale est la suivante : existe-t-il un cas de figure, une disposition dans la convention collective ou un détail spécifique qui autorise cette pratique ? Ma société semble confiante à ce sujet, mais selon mes lectures, elle n'a pas le droit de fonctionner de cette manière.

Pour information, j'ai évolué en interne au sein de cette société. Je ne souhaite pas créer de conflit, mais je veux m'assurer de ne pas être lésé.

Merci d'avance,