Congés Fractionnés

Par FIVE

Bonjour,
Je travaille dans la grande distribution convention 2216.
Cette année j'ai droit à 2 jours de congés fractionnés.
Mon employeur ne me les donne pas ! Il me répond qu'on ne donner pas de congés fractionnés.
Il n'y a aucun accord d'entreprise qui stipulent que nous n'y avons pas droit.
Pourtant c'est bien un article du code du travail.
Est-il en droit d'accepter de les donner ou pas ?
Merci pour votre retour,

Par kang74

Bonjour

Pour avoir droit à des jours de fractionnement, il faut qu'au 31 Octobre , on vous ai empêché de poser vos 4 semaines de congé (principal) donc qu'il vous reste, en sus de la 5ème semaine de congés payés au moins 3 jours de congés payés .
b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.
Donc au 31 Octobre 2023, combien il vous restait de CP à poser ?

Avez vous demandé au CSE pour les accords d'entreprise ?

Par FIVE

Bonjour,
au 31 octobre il me reste 7 jours à poser avant le 31 mai 24.
Et au 31/10/2023, 12 jours de mes nouveaux congés à poser après le 1 er juin.
Le CSE n'a pas signé d'accord d'entreprise.

Par kang74

au 31 octobre il me reste 7 jours à poser avant le 31 mai 24.

Donc vous n'avez pas le droit au jours de fractionnement : il aurait fallu qu'il vous reste 9 jours de CP (5 ème semaine + 3 jours)

Bien evidemment on ne tient pas compte des jours de CP en cours d'acquisition ...

Par FIVE

Désolée,
J'ai fait une erreur, il me restait 13 jours au 31/10/2023.
Donc suivant votre raisonnement j'aurai droit à ces jours de fractionnement ?
Le CSE n'ayant pas signé d'accord d'entreprise, quel est mon recours ? mon employeur ne veut pas me les donner.
Sa réponse est la suivante : "on ne fait pas les jours de fractionnement".
Merci pour votre retour,

Par Joulien

Bonjour, il se peut qu'effectivement vous ayez droits a des congés de fractionnement, ils seraient même parfaitement justifiés si votre employeur vous refuse de prendre 4 semaines en Juillet Août Septembre

si ce n'est pas le cas, et que vous réclamez quand même vos 2 jours de fractionnement, attendez vous à vous voir imposer 4 semaines de Cp en été l'an prochain et ne garder qu'une seule semaine sur 11 mois. C'est une menance diablement efficace contre les congés de fractionnement

---
Par kang74

Le congé principal (4 semaines) doit être posé de Juin au 31 Octobre : pas juillet , aout, septembre , seulement .
Vous n'avez posé que 3 semaines de CP sur cette période ?

Avez vous vu, oui ou non , avec le CSE ?(j'ai rarement vu d'enseigne de grande distrib ne pas avoir d'accord la dessus)

Oui vous pouvez toujours mettre en demeure votre employeur en LRAR de vous payer deux jours de fractionnement s'il vous reste donc plus de 12 jours de CP au 31 Octobre en LRAR et que vous n'avez pas donné d'accord pour garder plus de 6 jours de congés au 31/10 .

Mais comme cela vous a été dit, attendez vous à la conséquence que ce soit l'employeur qui vous impose vos dates de congés l'année prochaine .

Par FIVE

Bonjour
Je vous remercie pour votre retour.
Cela dit nous avons un CSE qui ressemble plus à un comité des Fêtes.
Et non !il n'y a pas d'accord d'entreprise, ils ne sont pas à jour de ce côté là.
Les réunions, ne sont faites que dans le cadre de la législation, les membres n'ont aucun pouvoir, aucun mot à dire.
Pas de syndicat, juste une déléguée syndicale qui est du côté de de notre employeur.
Il nous faudrait une bonne CGT, mais ca c'est pas gagné.!!!
En tout cas merci pour vos informations.
Bon week end à vous.

Par kang74

Vous avez un CSE = ils sont au courant de tout accord dans l'entreprise .
Ils sont consultés pour vérifier la pose des congés des salariés de l'entreprise .
Il suffit de leur demander de rechercher et que ce point soit abordé (abordé = en parler = écouter la réponse de l'employeur)

Le nom d'un syndicat n'a absolument rien à voir avec la fonction du CSE et du délégué syndical, qui, non, ne va pas gérer l'entreprise de l'employeur a la place de l'employeur et prendre des décisions .

Après bien evidemment, vous pouvez vous former à comprendre le rôle de chacun en vous syndiquant vous même (ou pas) et surtout en demandant â être formé pour cette tâche .
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320[/url]

(Oui, j'ai un peu de mal avec les salariés qui critiquent sans savoir et surtout sans chercher à se présenter eux même aux élections)