



Jours de fractionnements - Syntec

Par salariedesabuse

Bonjour,

je me permet de vous écrire car j'ai un doute sur mon obtention ou non aux jours de fractionnements.

Conv. Syntec
Jours ouvrés

Je possède 25 jours (CP) + 3 jours (reports A-1) + 3 jours anciennetés conv. Syntec.

J'ai pris des congés entre le 01/05 et 31/10 :

Mois	Nb congés	Solde
juin 2022	2	31
juillet 2022	0	29
août 2022	15	14
septembre 2022	0	14
octobre 2022	3	11

=> Au 31/10, il me reste 11 jours ouvrés.

Ai je droit aux jours fractionnés ?
(On retire la 5eme semaine mais les jours reportés et anciennetés sont ils retirés ou pas ?)

Merci par avance.
Cordialement

Par kang74

Bonjour

Il ne s'agit que des jours du congé principal , pour calculer les jours de fractionnement .
Par de là, vous avez bien pris 20 jours, soit 4 semaines et vous n'avez pas droit aux jours de fractionnement .

Par morobar

Bonjour,

Mais si les conditions sont réunies pour avoir droit aux 2 jours de fractionnement.

Dès que le congé principal est fractionné, l'éligibilité au fractionnement est acquise.

[url=https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/jours-de-fractionnement-et-conges-supplementaires]https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/jours-de-fractionnement-et-conges-supplementaires[/url]

Par kang74

Bonjour

La prise des congés payés par le salarié suit des règles légales.

Pour bénéficier de jours de fractionnement, il faut diviser son congé principal en plusieurs périodes, selon les conditions visées ci-dessous :

Le congé principal : il est composé, au maximum, de 24 jours ouvrables consécutifs. C'est-à-dire 4 semaines. Le congé principal doit être pris dans la période allant du 1er mai au 31 octobre. Si le salarié est autorisé à ne pas poser en une seule fois les 24 jours, il doit au moins prendre 12 jours ouvrables consécutifs.

Le fractionnement du congé principal : si le congé principal n'est pas pris dans son intégralité, il est dit fractionné. C'est-à-dire, pris en plusieurs fois.

Les jours de fractionnement : lorsque le congé principal est fractionné, avec une période fixe de 12 jours ouvrables consécutifs, il est possible de bénéficier de jours de fractionnement si les jours restants issus du congé principal sont pris entre le 1er novembre et le 30 avril.

Ce n'est pas ce que dit votre article .

Ni le code du travail :

rticle L3141-23

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

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.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

De plus c'est la convention collective qui fait foi sur le code du travail .

Par morobar

Je n'ai pas bien compris la divergence d'opinion que nous avons.

Manifestement il n'y a pas lieu à, polémique sur le droit au fractionnement d'un salarié qui a pris un congé principal différent des 20 jours calculés je ne sais comment.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Voici ce qu'en pense la cour de cassation:

==

"Mais attendu que le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative ; que la renonciation à ce droit ne se présume pas, même si l'employeur a fait savoir par note de service ou lettre individuelle que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement"

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 décembre 2006, 05-42.116,

Par kang74

"Mais attendu que le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative ; que la renonciation à ce droit ne se présume pas, même si l'employeur a fait savoir par note de service ou lettre individuelle que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement"

Vous confondez le fait de découper la période de congé principal, qui ne permet pas d'avoir des jours supplémentaires, et le fait de fractionner le congé principal en dehors de la période qui va jusqu'au 31 Octobre .

L'intervenant ici fonctionne en jours ouvrés et en prenant 20 jours de CP (= 4 semaines) avant le 31 Octobre, il a pris l'intégralité de son congé principal avant la 31 Octobre donc n'a pas le droit à des jours de fractionnement .

Et enfin, depuis la loi travail qui date de 2008, ce n'est plus le code du travail qui est prépondérant mais la CCN ou un accord d'entreprise , qui peut faire l'objet d'une simple note de service .

On a de la chance , la convention syntec ne dit rien d'autres que ce que le code du travail dit :

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué :

2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 ;

1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4.