



Article 23 Syntec : fractionnement des congés

Par **Ju_Lien**, le **11/04/2018** à **15:02**

Bonjour,

Je suis délégué du personnel dans une agence soumise à la Convention collective Syntec, et n'ayant pas d'accord d'entreprise.

Cette année, notre direction nous impose une fermeture d'agence :

- du 30 juillet au 15 août (12 jours ouvrés),

- du 24 au 31 décembre (5 jours ouvrés),

et souhaite autant que possible que l'on prenne nos congés d'été sur Juillet-Août sans déborder sur Juin/Septembre.

Un de mes collègues est venu me voir concernant cette partie de l'article 23 :

"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 :

? deux jours ouvrés de congés supplémentaires

lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq ;

? un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre."

Nous en déduisons que la fermeture de Noël (5 jours ouvrés) nous donne droit à 2 jours ouvrés de congés supplémentaires. Est-ce exact?

Autre question : j'ai pu lire que c'est à la date du 31 Octobre que les gestionnaires de paie doivent évaluer si les salariés ont droit à des jours de congés payés supplémentaires au titre du fractionnement. La période de Noël n'étant alors pas encore passée, est-ce que c'est toute de même pris en compte, ou est-ce que le fractionnement de Noël 2018 n'est pris en compte qu'en Octobre 2019? Et à partir de quelle date ces congés supplémentaires sont débloqués?

Merci à vous pour tout éclaircissement,

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/04/2018** à **16:51**

Bonjour,
Apparemment les 5 jours prévus du 24 au 31 décembre font partie de la 5^e semaine et n'ouvrent donc pas droit aux jours de fractionnement...

Par **Ju_Lien**, le **12/04/2018** à **17:58**

Bonjour,

Merci pour votre réponse. Celle-ci m'a lancé dans de nouvelles recherches, mais je ne parviens pas à trouver d'info claire et concordante avec ce que vous m'annoncez. Avez-vous un lien ou un extrait de texte allant dans le sens de votre réponse?

De mon côté, je retiens de mes recherches que la cinquième semaine est constituée par les 6 jours ouvrables restant qui ne sont pas de l'ordre du congé principal de 24 jours ouvrables. En gros, lorsque le décompte des jours ouvrables n'est plus que de 6, ceux-ci correspondent à la 5^{ème} semaine.

Dans notre cas présent, il nous est imposé durant l'été 12 jours ouvrés (soit 14 jours ouvrables).

Je déduis de ça que le semaine de fermeture de Noël (6 jours ouvrables) vient se décompter des 10 jours ouvrables restant (24 - 14 donc) du congé principal fractionné.

Mon interprétation de l'article L3141-23 semble aller dans ce sens :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=93C9DA67BD8F847913B9DDE6F6CB3A37.tp>

ainsi que le site du service public (section "Jours supplémentaires de congé) :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258#N10173>

Qu'en pensez-vous?

Par **P.M.**, le **12/04/2018** à **18:41**

Bonjour,

Il vous est imposé 14 jours ouvrables de fermeture mais, si je lis bien, il vous est demandé de prendre les congés d'été donc a priori le reste des 24 jours ouvrables sur Juillet-Août...

C'est du moins ce que j'ai cru comprendre d'où ma réponse...

Vous pourriez d'ailleurs exiger d'avoir les 4 semaines continues en accolant le reste de la période d'été à la fermeture...

Par **Ju_Lien**, le **13/04/2018** à **11:26**

Bonjour,

Merci à nouveau pour votre réponse. Effectivement, votre précédente réponse prend du coup tout son sens.

Après éclaircissement, pour savoir s'il fallait poser impérativement 4 semaines (24 jours ouvrables), nous avons eu comme réponse qu'il fallait poser 2 semaines minimum (la période de fermeture de l'agence en été).

Partant de ce postulat, un fractionnement étant possible par l'employé, on aurait donc droit à des jours supplémentaires en suivant mon raisonnement énoncé précédemment?

Merci à vous,

Bonne journée,

Par **P.M.**, le **13/04/2018** à **12:58**

Bonjour,

C'est effectivement une obligation légale que l'employeur octroie au moins 12 jours ouvrables entre le 1er mai et le 31 octobre en plus il ne s'arrête pas là mais impose 14 jours ouvrables de fermeture...

Il semble qu'il se dégage de prérogative de fixer les dates des congés payés en laissant le salarié décider tout en souhaitant "autant que possible que l'on prenne nos congés d'été sur Juillet-Août sans déborder sur Juin/Septembre"....

Je ne sais pas ce que représente ce "autant que possible" et si le fait que le salarié en décide autrement représente son accord individuel dérogatoire prévu à l'[art. L3141-23 du Code du travail](#)...

Il vaudrait mieux que l'employeur fixe les règles d'une manière plus formelle...

Par **Ju_Lien**, le **13/04/2018** à **18:22**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Pour être le plus clair possible, la note de service dit ceci :
[citation]il est demandé aux collaborateurs de prendre leurs congés d'été sur la période du 23 juillet au 24 août 2018.[/citation]

Et en demandant très clairement si cela implique de prendre impérativement 4 semaines de congé cet été, la réponse est que
[citation]il est demandé de prendre minimum deux semaines de congés sur cette période-

là.[/citation]

Ça n'empêche pas que si un jour par-ci par-là est nécessaire, cela reste faisable. C'est en revanche si par exemple une personne demande 2 semaines en Septembre que cela sera refusé.

Par **P.M.**, le **13/04/2018** à **19:20**

Cela voudrait dire que le salarié donne son accord implicitement pour ne pas prendre 4 semaines continues comme il en a le droit même si [l'art. L3141-19](#) précise :

[citation]Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.[/citation]

Ce n'est toujours pas clair puisque en raison de la fermeture de l'agence de toute façon ce n'est même pas 2 semaines soit 12 jours ouvrables que le salarié doit prendre mais 14 jours ouvrables...

Il me semble que les Représentants du Personnel devraient demander des éclaircissements et une position plus nette et sans équivoque à l'employeur...