



Jours de fractionnement non calculés par notre gestionnaire de paie.

Par **Liam33**, le **23/11/2021** à **09:48**

Bonjour à toutes et tous,

Je post cette petite demande car j'ai un vrai sujet à évoquer au sein de l'entreprise dans laquelle je travaille (membre CSE).

Je ne comprends pas pourquoi les jours de fractionnement ne sont pas appliqués, ni calculés et reportés sur les fiches de paie de novembre des employés.

Personne n'a refusé ces droits. Nous n'avons pas de convention d'entreprise, ni d'accord de branche. Notre service externe de gestion de paie ne fait aucun calcul. Est-ce normal ?

Ma direction ne semble pas sensible à ce sujet et en l'absence de service RH, je ne trouve pas de réponse légale.

Qui dois-je saisir pour avoir une réponse? Pourquoi ces jours ne sont pas calculés ? Est-ce normal?

Pour moi, nombre de salariés seraient éligibles à ces jours. Cela fait plusieurs années que je suis dans cette société et le fait d'évoquer ce sujet semble surprendre tout le monde.

Si un membre de ce forum pouvait m'apporter une réponse, cela pourrait m'aider dans mes recherches.

Je vous remercie d'avance.

Par **janus2fr**, le **23/11/2021** à **11:05**

Bonjour,

Si la convention collective est muette sur le fractionnement, si aucun accord d'entreprise n'existe à ce sujet, si les salariés ne refusent pas les jours de fractionnement, alors ces jours doivent être attribués conformément à l'article L3141-23 du code du travail. Si l'employeur ne les donne pas de lui-même, aux salariés de les récamer...

[quote]

[Article L3141-23](#)

[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.

[/quote]

Par **Prana67**, le **23/11/2021 à 12:06**

Bonjour,

Pouvez préciser si votre entreprise ferme 2 ou 3 semaines en été et si oui, le CSE est-il consulté sur ce point ?

Concrètement comment se passe la prise de congé ?

En principe le CSE doit être consulté au moins une fois par an sur ce point et les modalités des congés doivent être définies. Est-ce le cas ?

Le salarié fait une demande qui est acceptée ou refusée par l'employeur ? l'employeur fixe lui-même les dates des congés pour chaque salarié ? Autre procédure ?

Par **Liam33**, le **23/11/2021** à **12:48**

Bonjour,

L'entreprise ne ferme jamais (été comme hiver). Aucun congé imposé ou de fermeture.

La prise de congé est planifiée par service en fonction de l'activité et pour garder le maintien opérationnel de l'entreprise.

Personne ne planifie 4 semaines successives durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

3 semaines au maximum pour quelques personnes. Généralement, 2 semaines successives.

Le CSE n'est jamais consulté sur ce sujet et aucune modalité sur les congés ne sont définies.

Pour information : PME de moins de 50 salariés.

Généralement, les congés ne sont pas refusés sauf cas exceptionnel. Chaque salarié fixe ses congés avec l'aval de son chef de service ou responsable afin de maintenir un effectif cohérent avec l'activité durant l'été comme durant le reste de l'année.

J'espère avoir répondu à vos questions.

Par **miyako**, le **23/11/2021** à **16:03**

Bonjour,

Comme indiqué par Janus 2fr la loi impose un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs de CA principaux. Après, il peut y avoir fractionnement des CP. Le fractionnement doit faire l'objet d'un accord, soit individuel, soit collectif. Vous pouvez très bien négocier cet accord, sans difficulté majeure. Les salariés étant d'accord sur le fractionnement, et le patron également.

Attention la 5^e semaine ne rentre pas en ligne de compte pour le calcul du fractionnement. Elle ne donne pas lieu à majoration.

Il n'est pas nécessaire de mentionner le fractionnement ni les majorations sur les fiches de paye.

Cordialement

Par **Prana67**, le **23/11/2021** à **16:07**

Au vu des précisions que vous avez donné je dirai que les jours supplémentaires de fractionnement sont dus à tous les salariés qui prennent 3 semaines maximum entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

A partir du moment où l'employeur valide les congés pris en dehors de cette période il doit automatiquement donner les jours sup pour fractionnement sauf s'il demande au salarié d'y renoncer expressément et que le salarié accepte d'y renoncer. Tout ça par écrit bien sur, le renoncement ne se présume pas.