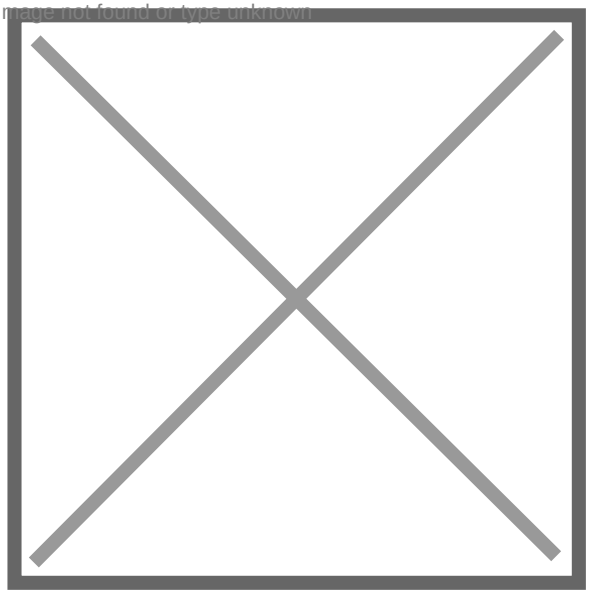
Image not found or type unknown



Compensation jour férié tombant un samedi

Par **Imaginatis**, le **21/07/2009** à **09:24**

Bonjour,

Ingénieur dans une SSII, donc sous Convention Syntec, j'ai appris que mon client (convention métallurgie) pour lequel je suis en mission disposait d'une compensation d'un jour de congé supplémentaire s'il prenait des congés encadrant un jour férié tombant un samedi (en l'occurence le 15 août pour cette année).

Ayant souhaité prendre mes congés à cette période, je me suis vu répondre que ceci n'était pas applicable dans ma société. Or, je ne parviens pas à trouver l'article du droit du travail correspondant à ce sujet ... les sites Internet sur lesquels je tombe indiquent que tout jour férié tombant pendant les congés donne droit à augmenter ceux-ci de 24h, même si le jour férié est un jour de repos dans l'entreprise).
Il n'existe aucun accord d'entreprise et aucune évocation du sujet dans la convention collective Syntec.

Ma question est donc de savoir si je peux bénéficier d'un jour de congé supplémentaire si j'encadre le 15 août de congés cette année. Quel est l'article du code du travail qui traite de ce problème ?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **arnaud88**, le **03/08/2009** à **11:29**

Bonjour,

Je dépends de la convention métallurgie et je me pose la même question. Je n'arrive pas à trouver la réponse. Pourriez-vous m'éclairer et me confirmer si je peux dans mon cas prendre 2 jours avant et après le jours fériés et qu'un seul ne me soit décompté !

Merci
Arnaud.

Par **Cornil**, le **08/08/2009** à **00:00**

bonsoir à tous
Sur cette question, peu importe le décompte en jours ouvrés ou ouvrables , et la convention collective applicable, le samedi 15 aout férié, s'il tombe dans une période de congés, ce qui suppose un départ en congés au moins le soir du jeudi 13 aout, donne droit à une réduction d'un jour du nombre de jours de congés imputés sur les droits du salarié.
Cependant ce principe, fondé sur le principe légal du calcul en jours ouvrables, et l'illégalité qu'un calcul en jours ouvrés conduise à réduire le droit des salariés par rapport au calcul en jours ouvrables, ne s'applique que si les droits en jours ouvrés ne sont pas plus favorables pour le salarié que le calcul légal minimum en jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés= 30 jours ouvrables (problème donc dans Syntec si le salarié bénéficie de congés d'ancienneté supplémentaires).
Cass soc 27 octobre 2004 n° 02-44149.
Bien cordialement à tous.

Par **arnaud88**, le **08/08/2009** à **10:50**

oK et merci pour cette réponse.
Ma boite m'a dit qu'un accord interne signé par les délégués du personnels donnait droit à un nombre fixe de RTT annuel, à savoir 11, et donc que dans le cas du 15 août, je n'avais le droit à rien de supplémentaire. Ne m'y connaissant pas assez dans le domaine, je n'ai pu qu'accepter ces informations !!
Me serais-je fait avoir ?

Ciao

Par **Cornil**, le **08/08/2009** à **14:14**

Bonjour "arnaud88"

Mais cette règle n'a rien à voir avec les RTT!
S'il y a un accord sur les RTT , qui devrait d'ailleurs être signé par des délégués syndicaux, et non les délégués du personnel, cela ne concerne pas les congés.
De plus il faut être précis: ce n'est pas à proprement parler un jour de congé supplémentaire,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

les droits à congés restent les mêmes, 25 jours ouvrés par an par exemple. Mais dans l'exercice de ceux-ci, on va tenir compte du samedi férié 15 aout si une période de congés le contient
Pour un congé débutant le soir du mercredi 12 aout et se terminant le soir du mardi 18 aout, on comptera 3 jours ouvrés au lieu de 4...
Ceci ne s'applique pas aux RTT (si les 2 jours pris avant et après sont des RTT, on en comptera bien 4).

Par **arnaud88**, le **10/08/2009** à **10:00**

Une fois de plus merci. Je comprends un peu mieux la situation désormais. Je trouve cela dommage que ma boîte ne soit pas claire sur le sujet. J'ai peur de me mettre en porte à faux en lui sortant cet argument qui pourtant est le bon. Elle me doit ce jour si je prends mon vendredi et mon lundi mais ne semble pas vouloir me le donner !!
Il faut que je trouve une solution !!!

Par **thomas**, le **09/11/2009** à **14:17**

Pour étendre cette question.
Qu'en est-il vis-à-vis de l'annualisation du temps de travail avec les RTT.
Nous sommes aussi sous le régime Syntec. L'accord RTT stipule que nous devons travailler 218 jours par an.
Si on peut récupérer un jour de congé si on pose la veille d'un samedi férié, on devrait à priori perdre un jour de RTT.
Cette année par exemple,
* Sans avoir posé le 14 aout en congé
il y a 365 jours, 104 jours tombe un week-end, et il y a 9 jours fériés en semaine, et 25 jours de congés ce qui nous donne 365-218-104-9-25 = 9 jours de RTT
* En ayant posé le 14 aout en congé mais récupéré
il y a 365 jours, 104 jours tombe un week-end, et il y a 9 jours fériés en semaine, et 26 jours de congés ce qui nous donne 365-218-104-9-26 = 8 jours de RTT

Que pensez-vous de ce calcul ?

Par **Cornil**, le **09/11/2009** à **15:19**

Bonjour thomas

Il me semble que si tu avais bien lu la discussion précédente, tu aurais la réponse, en tout cas la mienne, à ta question.
L'affaire du 15 aout ne génère pas un jour de congé supplémentaire, c'est plus subtil: il y a toujours 25 jours ouvrés annuels Syntec (hors congés d''ancienneté) , mais dans l'exercice de ces 25 jours , si un congé englobe le samedi 15 aout, on retire un jour du nombre de jours de congés exercés.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Donc à mon avis, cela ne change rien aux jours de RTT.
A+ ,collègue.

Par **thomas**, le **09/11/2009** à **18:48**

C'est quand même très tendancieux, et cela joue sur les mots, car on doit 218 jours de travail à notre employeur. La formule de calcul n'est pas défini et donc ce jour gagné d'un côté pourrait très bien être déduit de l'autre. Peu importe les noms que l'on donne à ces jours.
En tous cas, mon employeur l'entend de cette façon. Et donc il me faudrait des arguments forts pour pouvoir le contre-dire.
Si on gagne un jour pour chaque samedi férié avec un congé le vendredi, toutes les personnes de ma boite vont prendre ce vendredi (ce que ne tolère pas mon employeur), et on aura en plus 11 jours de RTT, ce qui est super. N'est-ce pas un peu trop beau ?

Par **Cornil**, le **10/11/2009** à **15:27**

Bonjour Thomas

Mon jeune collègue, bien que je trouve ta réponse bien peu cordiale, je te réponds quand même

1) Premier principe: les RTT et les congés payés sont deux rubriques de droit indépendantes et ne peuvent interférer l'une sur l'autre. Position de principe rappelée solennellement par la Cour de Cassation en ASSEMBLEE PLENIERE, le 24 octobre 2008, n° 07-42799. "Qu'en statuant ainsi, alors que les jours de récupération, qui sont acquis par le salarié au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail et représentent la contrepartie des heures de travail qu'il a exécutées en sus de l'horaire légal ou de l'horaire convenu, [s]n'ont ni la même cause ni le même objet [/s]que les congés payés d'ancienneté auxquels il a droit, en sus de ses congés légaux annuels, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;" Litige relatif aux congés d'ancienneté, mais le principe est à fortiori valable pour les congés normaux!

2) Deuxième principe: les jours fériés chômés ne sont PAS RECUPERABLES. Article L3133-2 du CT: "Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.". Or ton calcul, faisant déterminer les jours de RTT d'une soustraction entre jours calendaires , jours de wek-end congés et jours fériés tombant hors week-end enfreint ce principe: si une année comprenait par exemple 10 jours fériés hors week-end, on diminuerait les jours de RTT, ce qui revient à récupérer ce jour férié. Une autre absurdité, en sens inverse, apparaitrait ajour des jours fériés inférieurs, qui augmenterait le nombre de RTT! NON, les jours de RTT doivent être déterminés sur une base fixe, indépendante des jours fériés.

3) Enfin, je te fais remarquer que tu ne parles pas, en fait, de l'annualisation prévue (optionnellement) par Syntec, mais EN HEURES, mais du FORFAIT JOURS possible pour les cadres et récemment étendu aux salariés non cadres "disposant d'une réelle autonomie". Ce forfait jours n'est nullement d'application automatique, comme tu sembles le dire. Il nécessite un avenant écrit individuel au contrat de travail. Or la loi stipule que cet avenant doit respecter

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

les principes plus haut exposés, il est donc nul et non avenu sinon.
Article L3121-45 du CT "Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39.A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.
Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés."

Quant à ta remarque "Si on gagne un jour pour chaque samedi férié avec un congé le vendredi, toutes les personnes de ma boite vont prendre ce vendredi (ce que ne tolère pas mon employeur), et on aura en plus 11 jours de RTT, ce qui est super. N'est-ce pas un peu trop beau ?", tu dis toi-même que l'employeur peut évidemment refuser ces congés. Et je ne vois pas pourquoi cela augmenterait le nombre de jours de RTT!

Mais bon, tu peux toujours te mettre dans la peau de l'employeur et trouver que 11 jours de RTT dans l'année pour un salarié au forfait jours, qui fait des heures sup. non payées chaque semaine, c'est "trop beau" . Moi je t'expose le raisonnement d'un salarié syndicaliste, fondé sur le Droit, et je trouve que c'est très peu.

Pour moi, cette réponse clôt mon dialogue avec toi.
Bon courage et bonne chance.

Par **thomas**, le **11/11/2009** à **00:05**

Excuser moi si j'ai été un peu brutal, mais le code du travail est un monde complexe où je suis novice (fraichement élu tout 1er délégué du personnel de ma boîte), et mon employeur est difficile à la négociation.

C'est sûr que je ne suis pas non plus suffisamment précis sur les mots, car nous sommes en fait au forfait heure. C'est juste que j'ai pas mal de mal sur l'accord de RTT du Syntec qui est très vague à mon gout. Ils ne parlent en rien que le nombre de RTT doit être fixe chaque année, peut importe le nombre de jour férié tombant des jours ouvrés.
La difficulté que je vais avoir est que mon employeur laisser faire les calculs à un service comptable (qui devrait être bien au courant ...) et donc j'ai déjà vu nos RTTs varié de 9 cette année à 11 l'année dernière si je ne me trompe.

Tout est un peu flou chez nous en fait. Et on a besoin de tout remettre à plat.
Je dis que nous sommes au forfait heure mais nous contrats ont quelques soucis déjà là dessus, car ils ne définissent pas de durée. Seul ma fiche de paie donne une durée mensuelle de 151,67 heures, soit on peut en déduire 1820h annuelle.
Rien que par rapport à ces chiffres, en considérant que nous sommes en modalité 2, comment définir le nombre de RTT (fixe d'après ce que vous me dite) ont a le droit chaque année ?

En question subsidiaire, à propos des toujours des jours fériés tombant les samedis, mon employeur a menacé, si il y avait abus (çàd si tous le monde) sur la pose des congés les

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

vendredis précédents, de soit imposé un RTT le vendredi (qui rends caduque le non décompte si j'ai bien compris) soit de refuser tous les congés. Que faire ?

Par **Cornil**, le **11/11/2009** à **17:42**

Bonjour Thomas

Tu es toujours aussi peu cordial (aucun remerciement pour les infos précises et référencées que je t'ai founies à ta demande sur l'indépendance entre RTT et congés ou jours fériés...). Mais , comme j'ai de la sympathie pour les jeunes qui s'engagent dans une défense collective des salariés, je vais répondre à tes nouvelles questions.

Tout d'abord, pour le nombre fixe de jours de RTT dans l'année, je t'ai répondu dans le cadre d'un FORFAIT JOURS ANNUEL, ce que tu évoquais comme appliqué à vous. Maintenant tu reconnais que vous n'êtes pas au forfait jours, mais sous l'annualisation (en heures) optionnelle prévue par Syntec. Ne me fais pas dire ce que je n'ai pas dit! C'est un cadre tout à fait différent. Il reste donc simplement de la discussion précédente que les règles sur les congés payés et les RTT sont DIFFERENTES et ne peuvent interférer entre elles. Donc sur ta question initiale: perte de RTT car congés incluant le 15 aout, exit... La question est réglée, me semble-t-il.

Maintenant annualisation en heures Syntec. D'accord avec toi pour dire que l'accord durée du travail Syntec est une usine à gaz très compliquée et super obscure quand on en fait une application directe, sans accord d'entreprise (ce qui est possible). Heureusement, DS de ma société, j'avais pu signer un accord d'entreprise très clair (pas d'annualisation d'ailleurs), quelques jours avant la signature de l'accord national Syntec et donc ces obscurités ne nous concernaient pas.
A ma lecture:
- Dans le cadre d'une annualisation en heures, la base est de 1610 heures par an (qui n'est pas un FORFAIT!). En application directe Syntec de cette annualisation, qui peut concerner les ETAM comme les ingénieurs et cadres (article 2), il n'est plus question d'un nombre de jours annuels fixe de RTT. L'accord prévoit seulement la garantie de RTT jusqu'à 12 jours annuels pour tout salarié qui le demande (article 5) . Ceci bien sur en contrepartie d'heures "supplémentaires" effectuées et ainsi récupérées. Ce qui veut dire qu'au-delà de ces 12 jours , les heures "supplémentaires" effectuées sont payées, ou récupérées mais alors d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (qui ne peut exiger que 12 jours).
- Maintenant tu me parles de "modalité 2" , je suppose que tu veux dire "réalisation de missions" au sens de l'article 3. Es-tu sûr que tous les salariés relèvent de cette modalité? Y a pas de secrétaires ou de techniciens chez vous? En tout cas, pour ces salariés, l'article 3 prévoit des possibiltés de dépassement ou de non-atteinte des 35h hebdo dans la limite de 10% , qui doivent normalement se compenser dans l'année , mais les salariés doivent avoir un salaire supérieur à 115% du minimum conventionnel (Cela veut dire à mon avis que si pas respect de salaire, on revient à la modalité "1" article 2 avec comptabilisation en heures). Les dépassements supérieurs à 10% doivent être commandés par l'employeur , par "blocs de 3,5h" et peuvent faire l'objet de RTT. Mais, il y a en plus un maximum de jours de travail de 219 jours. Bref, on est dans un truc hybride qui n'est ni une annualisation en heures, ni un forfait jours annuels (qui exige à mon avis et selon la loi , on revient au premier propos, une disposition du contrat de travail prévoyant un nombre fixe de RTT et non un nombre variable

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

en fonction des jours fériés), qui suppose quand même un pointage en heures chaque semaine (pour vérifier les + ou - 10%).
Voilà tout ce que je peux te dire à la lecture de ce satané accord Syntec , en l'absence d'expérience personnelle.

Pour ta question "subsidiaire", bien sûr l'employeur est libre de refuser des congés vendredi et samedi férié (bon, le cas d'un samedi férié est quand même rare). Quant à fixer d'office une RTT le vendredi en cas de demande de congé du salarié, refusée, encore faut-il que les jours de RTT existent! Et dans ce cas, sauf accord d'entreprise en prévoyant autrement, à priori les jours de récupération sont à répartir dans leur date entre l'employeur et salarié par moitié. C'est donc possible, et légal, pour l'employeur.

Bon courage et bonne chance.

Par **thomas**, le **11/11/2009** à **18:55**

Merci beaucoup pour tout ces éclaircissements.
Nous sommes tous en modalité 2 sauf l'assistante de direction qui est en modalité 1 (ETAM)
Désolé de vous avoir mis sur une fausse route avec le forfait jour, mais comme tu le dis, la modalité est "batarde" entre le forfait jour et le forfait heure.
Dans les discussions que j'ai eu avec mon employeur, il ne souhaite pas que l'on pointe. De ce fait, si je te comprends bien, le nombre de RTT devrait être négocié en nombre fixe chaque année (A moins que ça change sur les années bissextiles ?)
Encore merci.

Thomas

Par **Cornil**, le **11/11/2009** à **23:35**

Bonsoir Thomas.

Alors, tant mieux pour vous si vous avez des salaires supérieurs à 115% du minimum conventionnel, condition indispensable pour vous classer en modalité 2, et qu'en plus vous soyez tous sauf une classés cadres et non ETAM. J'espère que l'entreprise en tient compte pour les cotisations régime retraite des cadres AGIRC...
Dans cette modalité 2, effectivement la convention Syntec est presque illisible en application directe en l'absence de forfait jours annuel , qui, je répète, supposerait une disposition du contrat de travail individuel précisant le nombre de jours attribué au titre des "RTT" sans les faire dépendre d'un calcul par soustraction comme tu le fais, pour ne pas percuter avec les dispositions légales sur les congés payés et jours fériés.
Pour une disposition collective, applicable à tous les salariés en modalité 2 en l'absence de convention de forfait jours annuel à titre individuel, effectivement, le mieux, pour sortir de cette obscurité en cas d'application directe SYNTEC, est de signer un accord d'entreprise précisant le nombre de jours de RTT, fixe, de préférence à mon avis plutôt mensuel qu'annuel , dans l'hypothèse d'un horaire hebdomadaire de base (hors RTT) lui aussi, fixe (ex: 39h, mais cela peut-être aussi 40h, dans mon entreprise, pour simplifier, c'était 40h = 5jours ouvrés de 8h) .

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bon, dans ce cadre, horaire 39h hebdomadaire, 1 jour ouvré de RTT par mois soit 12 jours ouvrés par an, m'apparait un STRICT MINIMUM. Normalement 4 heures de travail de plus que l'horaire légal par semaine, cela devrait donner droit à 2 JOURS DE RTT par mois!
Bon pour signer un tel accord, normalement il faudrait un délégué SYNDICAL dans l'entreprise. En tant que DP, tu peux être désigné comme tel, même dans une entreprise de moins de 50 salariés, par l'organisation de ton choix (en l'état, 4 organisations possibles: CFTC, CFDT, CGT, FO pour un accord visant les cadres et non-cadres, CGC éventuellement si pas d'employé, mais seulement agents de maitrise) .
Mais bon, cet accord ne peut déroger à Syntec qui suppose, même en modalité 2, un suivi des horaires hebdomadaires effectué (obligation d'ailleurs en plus LEGALE en l'absence de conventions INDIVIDUELLES de FORFAIT JOURS ANNUEL)
Il ne s'agit pas forcément de pointeuse. Cela peut-être fait sur un suivi informatique rempli régulièrement par le salarié sous contrôle de sa hiérarchie , même une fois par mois à postériori , mais toujours spécifié jour par jour concerné, semaine par semaine.
Ne te fous pas de moi! Peu importe les années bissextiles :-7
Enfin, une nouvelle fois, les nombres de jours , ou d'heures d'ailleurs, de la convention Syntec ne peuvent être qualifiés de FORFAITS. Ce sont légalement seulement des plafonds à ne pas dépasser. Les forfaits supposent des dispositions des contrats de travail individuels. Aucune convention collective ne peut prévoir de façon opposable au salarié sans son accord écrit des forfaits d'horaires au-delà de la durée légale du travail. C'est bien pour cela d'ailleurs que Syntec tourne autour du pot à ce sujet. 3 fois que je te le dis!
Bon courage et bonne chance, jeune collègue.

Par **thomas**, le **14/12/2009** à **14:06**

Bonjour

Merci Cornil pour toutes ces explications. Elles me font bien cogité sur notre problème.

L'accord syntec sur les RTT ne nous satisfait pas.
La modalité 2 est à la fois flou sur les calculs et très contraignante au niveau salaires (tous les salariés n'ont pas le plafond de la sécurité sociale comme salaire)
Mon patron est prêt à négocier un accord d'entreprise, du genre 12 RTT par ans, 1 acquis par mois.
Par rapport à l'accord d'entreprise, d'après ce que j'ai compris, il ne peut être moins avantageux que l'accord collectif. Du coup si on fait notre propre accord RTT, doit-on quand même se référer au décompte des heures des modalités du syntec ?
Mon patron souhaiterait qu'on ne décompte pas à la minute prêt, et plus marcher au forfait. Dans ce cas là, doit-on obligatoirement respecter les plafonds de la modalité 2 ?

Au fait, je suis simple et unique délégué du personnel. D'après ce que j'ai compris, à partir du 31 décembre, j'ai bien le droit de négocié un accord d'entreprise. Puis je bien négocier sur les RTT et temps de travail ?
[url=www.wk-rh.fr/actualites/upload/CDRH149_nego_sans-DS.pdf]www.wk-rh.fr/actualites/upload/CDRH149_nego_sans-DS.pdf[/url]

Et plus généralement, j'aimerais avoir des exemples d'accord d'entreprise, et savoir ce qui est bon d'y mettre. D'ailleurs, j'ai lancé une autre discussion à ce propos sur ce site, mais qui n'a

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

malheureusement pas beaucoup de succès:
http://www.experatoo.com/droit-du-travail/mise-place-accord-entreprise_55636_1.htm

Merci d'avance

Thomas

Par **Cornil**, le **24/12/2009** à **00:02**

Bonsoir Thomas
Excuse-moi de cette réponse tardive , mais j'étais en voyage du 11/12 au 22/12 inclus.
Sur tes questions:
1) Oui un accord d'entreprise particulier n'est nullement exclu par Syntec. En cas d'annualisation des horaires, il faudrait respecter les plafonds Syntec, mais un accord sans annualisation (ce qui m'apparait préférable) , fixant un horaire hedmodaire par exemple 39h , avec compensation sous forme de RTT , n'a plus rien à respecter par rapport à Syntec. Simplement, comme je te l'ai déjà dit, dans ce cas 1 jour de RTT par mois m'apparaît vraiment un strict MINIMUM ! La compensation légale des heures sup sous forme de récupération conduirait à au moins 2 jous de RTT par mois (4*4h). A mon avis, il te faudrait négocie plus haut.
2) Oui, en tant que seul DP d'une entreprise de - 200 salariés, tu peux signer un tel accord à compter du 01/01/2010; sans mandetement syndical exigé (mais moi, je suis syndicaliste...)
Bon courage et bonne chance.

Par **kymou**, le **26/03/2010** à **12:50**

Bonjour à tous,

Tout d'abord excuser moi de déterrer ce post, mais il me semble particulièrement d'actualité. Je préfère rassembler l'information plutôt que créer un n-ieme post sur le sujet, d'autant plus que les informations fournies par Cornil sont particulièrement instructives.

Jusqu'il y a peu, je pensais, bien naïvement, que je ne devais pas travailler plus de 218 jours par an (Syntec), et que les jours fériés tombant un samedi ne seraient pas vraiment "perdus" puisque bêtement compensé par autant de RTT, en l'occurrence 3 cette année (Assomption, 1er et 8 mai).
J'ai commencé à fortement en douter quand j'ai vu que je bénéficierai de 10JRTT, autant que l'année passée qui n'avait qu'un samedi férié...

Je me suis donc tourné vers le calcul de notre société pour déterminer le nombre de RTT. Première surprise, pas de jours mais des heures:

365 jours calendaires
- 52 dimanches
- 30 cp en jour ouvrables
- 10 jours fériés ouvrables

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

= 273 jours ouvrables

273/6 jours ouvrables = 45.5 semaines dans l'année
Semaines de 35H : 45.5 * 35H = 1592.5 heures
Semaine de travail effectif : 45.5 * 36.5H = 1660.75 heures
(1660.75-1592.5)/ 7H = 9.75 = 10 JRTT

C'est alors que je me suis demandé d'où sortaient ces 36.5H de travail hebdo effectif ?
Réponse de l'employeur : les horaires standards sont 9H-12H ,13H-18H moins 30mn de pause par jour moins 1H le vendredi pour un départ à 17H.

Si je résume la situation, le décompte des RTT se fait via des heures et non un forfait jour, ce qui implique que les salariés soient donc de « modalité 1 » au sens Syntec du terme.
Ce qui ce vérifie puisque les salaires sont inférieurs au PMSS.

Ce travail effectif de 36.5H est particulièrement loin de la réalité des salariés (entre 40 et 43H) par semaine. Or il n'est nullement question d'heure sup (en tout cas rémunérées) puisque chacun effectue son travail comme il l'entend, sans directive de sa hiérarchie.

J'ai l'impression que nous travaillons comme si nous étions des ingénieurs de « modalité 2 » pour le temps de travail et en « modalité 1 » pour ce qui concerne les salaires.

Est-ce que mon raisonnement tient la route ?
Je remercie par avance ceux qui auront eu le courage de lire ce post jusqu'à la fin.

Par **thomas**, le **26/03/2010** à **13:29**

Si je ne me trompe, en modalité 1, tu dois décompté ta moindre minute d'heure supp et si ton employeur ne souhaite pas que tu en fasse, tu dois t'arranger pour que ton compteur soit à zéro en fin d'année.
En modalité 2, il y a 10% d'heure supp qui sont forfaitisé et donc non comptabilisé.

Cette année, en faisant 37,5h par semaine, nous avons que ce soit en modalité 1 ou 2, 12j de RTT. Par contre, l'année dernière, en modalité 1, ils avaient toujours 12j, mais en modalité 2, nous n'avions que 9j.
Je ne suis pas sûr qu'en modalité 2, on puisse avoir plus de RTT qu'en modalité 1.

Par **kymou**, le **26/03/2010** à **16:00**

Merci beaucoup pour ta réponse!
Cela corrobore ce que je pensais des différences entre ces 2 "modalités".

La question que l'on se pose dorénavant avec les autres DP (nous sommes seulement 70 salariés) est de savoir comment l'on pourrait contourner la mauvaise fois de la direction qui

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

dirait qu'elle n'oblige personne à travailler plus de 36.5H/semaine, aucune demande écrite mais le travail à faire est bien là.

Nous n'avons pas de pointeuse, je ne sais pas si l'on peut demander expressément à en installer une? Et même dans ce cas la direction pourrait nous dire qu'elle n'oblige personne à rester...
Peut-être pouvons nous essayer de redéfinir un accord avec la direction mais dans ce cas quel éléments de pression avons nous?

D'avance merci!

Par **Cornil**, le **26/03/2010** à **16:13**

Bonjour kymou et thomas

Bon Je répète plusieurs avis que j'ai déjà donnés pour l'essentiel.

1)L'affaire des jours fériés tombant un samedi n'a strictement rien à voir, en droit, à mon avis, avec le nombre de jours de RTT, sauf accord collectif en disposant à ce sujet (pas le cas de Syntec). Elle ne joue d'ailleurs que si les salariés posent des congés payés incluant le samedi et donc démarrant au plus tard le vendredi, ce à quoi l'employeur peut toujours s'opposer! Donc , Kymou, tes suppositions de récupération des samedis fériés par des jours de RTT supplémentaires n'avaient pas lieu d'être. De toute façon le plafond Syntec de 218 jours ouvrés par an était respecté en 2009 avec 10 jours de RTT, supposant prises 5 semaines de congés : 7 jours fériés tombant un jour ouvré : 47*5= 235-7-10= 218! Sans parler du Lundi de Pentecôte de la journée de solidarité!
2) Les RTT n'existent en droit qu'en contrepartie d'heures supplémentaires et supposent dorénavant un accord d'entreprise ou de branche , car sinon les heures sup. doivent être payées. L'accord Syntec n'institue nullement un nombre donné de RTT par an, mais seulement un droit INDIVIDUEL pour les salariés à obtenir jusqu'à 12 jours par an de RTT en contrepartie bien sûr des heures supplémentaires effectuées. IL faut donc régler cette question du nombre fixe de jours RTT par an par accord d'entreprise, si celui-ci n'existe pas déjà (qu'en est-il pour toi , Kymou?).
3)Le calcul des jours de RTT exposé par Kymou me semble assez tordu: calcul de jours annuels, puis calcul de semaines fictives de 6 jours ouvrables, avec la virgule, puis recalcul du nombre de jours de RTT dans lequel on omet d'ailleurs la majoration de 25% des HS, bref aucune base légale. Si prévu dans un accord d'entreprise pourquoi pas par contre!.
4) L'annualisation en heures est possible dans Syntec d'application directe (à la différence du forfait annuel jours nécessitant disposition du contrat de travail individuel) , mais je rappelle que ,toujours sans accord d'entreprise, le plafond en heures déclenchant les HS est de 1607h annuelles (CT L3122-4)
5) La solution de Thomas: le salarié doit s'arranger pour ramener son compteur à Zéro suppose autre chose: la flexibilté individuelle des horaires, ce qui ne me semble pas être le cas de l'entreprise de Kymou .
Bon courage et bonne chance à tous deux.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **kymou**, le **26/03/2010** à **17:14**

Merci beaucoup Cornil pour ces éléments de réponses précieux!

1)Effectivement cette supposition n'a pas lieu d'être mais malheureusement c'est l'opinion commune dans ma société. J'entends bien informer mes collègues à ce sujet!

2)Je n'ai pas trouvé d' "accord d'entreprise", uniquement une note interne signée, uniquement par la direction, (car il n'y avait aucun DP à l'époque 2002) expliquant la mise en application de l'accord de branche Syntec.
Sauf méprise de ma part je pense qu'il plus que temps de négocier cet accord d'entreprise, entre DP et direction.

3)Le calcul du nombre de RTT,qui me parait plus que tordu, ne figure que dans cette "note", je pense donc qu'il n'a aucune "légalité" ?

4)Effectivement nous n'avons pas la possibilité de remettre les compteurs à zéro car pour qui serait tenté de le faire, cela serait immédiatement perçu comme signe de "mauvais vouloir", autrement dit répercuté sur la future non augmentation.

J'ai l'impression que nous sommes dans un système hybride qui n'allie les bons cotés que pour la direction.

Sommes nous en mesure de réclamer un accord d'entreprise visant à clarifier le calcul des RTT, qui se baserait cette fois, sur le type de modalité de chacun des salariés?

D'avance merci.

Par **Cornil**, le **26/03/2010** à **18:36**

Bonsoir Kymou

1) On n'en parle plus...
2) Si en 2002, il n'y avait pas de DP, l'application directe de la convention Syntec au niveau de l'annualisation était possible par "information des salariés" , cette convention stipulant : "Chap 3 Article 2 : Mise en œuvre.
La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L 212-21 du code du travail, est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré."
Mais ce n'est pas un accord d'entreprise!
3) Effectivement, à mon sens, une application directe d'annualisation avec des modalités de calcul de RTT obligatoires aussi tordues m'apparaît dépasser les pouvoirs unilatéraux de l'employeur. Je rappelle que l'accord RTT Syntec ne prévoit nullement des jours de RTT obligatoires, et même dans la situation juridique de 2002, les heures supplémentaires ne pouvaient être remplacées par un "repos compensateur de remplacement" (appellation légale des RTT dont le terme ne figure pas dans le Code du Travail) qu'avec l'accord du salarié.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

4) Oui, bon, les éventuelles représailles de l'employeur en termes d'avancement ne sont pas un argument juridique. La question est de savoir si les horaires de l'entreprise sont considérés comme obligatoires ou s'il y une flexibilité, ce qui ne semble pas être le cas.

Ben, "êtes-vous en mesure de réclamer" ? : on peut toujours "réclamer" ! Imposer, c'est autre chose! Mais comme je le disais à Thomas, il me semble hautement préférable dé négocier un nombre de jours de RTT fixe, pour un horaire de présence hebdomadaire fixe ,indépendant des hasards du calendrier, de préférence base mensuelle (ex 1 jour par mois pour 36,5h par semaine)) , avec mode de calcul des droits fondés uniquement sur les absences au travail hors congés payés , ex: absences maladie qu'il est difficile de demander à exiger des RTT (déjà, dans Syntec par contre, elles ne jouent pas sur les droits à congés tant qu'elles donnent lieu à maintien de salaire).
Bon courage et bonne chance.

Par **kymou**, le **30/03/2010** à **14:17**

Bonjour Cornil,

Merci encore pour ces dernières réponses, et désolé de soulever d'autres questions.
En vue de la future négociation avec la direction, je souhaiterais connaître, dans le cas d'une impossibilité de tomber d'accord, la hiérarchie des textes.
Je m'explique: si aucun accord n'est trouvé, quel texte prévaut sur quel autre?
Retombe-t-on sur le pseudo accord exposé dans la note interne qui été appliqué jusqu'alors, ou bien à défaut d'accord d'entreprise, la convention Syntec? Ou alors pire encore, l'application à la lettre des 35H hebdomadaire sur l'année, c'est à dire faire une croix sur les RTT? Dans ce dernier cas, est ce qu'une décision unilatérale de ce type peut elle s'appliquer alors que les DP sont clairement contre?

Dernier point, j'ai eu beau chercher, je n'ai pas trouvé de méthode de calcul pour déterminer le nombre de RTT dans le cas d'application de la modalité "standard".
Systématiquement je suis tombé sur les 219 jours annuel ce qui, pour moi, correspond au forfait jour, ce qui ne nous correspond pas.

D'avance merci.

Par **Cornil**, le **30/03/2010** à **16:59**

Bonjour "Kymou"
Mon avis sur tes nouvelles questions.

1) De toute façon, cette "note" ne peut nullement être qualifiée d'accord d'entreprise, mais au plus d'une disposition unilatérale collective de l'employeur. Elle n'est pas formellement d'ailleurs contraire à l'accord Syntec qui prévoit une telle possibilité de RTT en l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise (chap IV, art 1) après consultation des élus du personnel, sans donner de normes sur le calcul de ces RTT. C'est le mode de calcul tout à fait bizarroide qui me parait contestable.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

2) Une disposition unilatérale collective peut toujours être dénoncée unilatéralement par l'employeur sous réserve d'un préavis raisonnable ((que la jurisprudence a fixé à 3 mois) , après consulation des élus du personnel et information collective des salariés. Mais ce n'est pas l'engagement de négociations qui vaut dénonciation. Cette note, même contestable sur le calcul des RTT, reste en vigueur tant qu'elle n'est pas dénoncée par lui ou que vous n'obteniez pas son annulation en justice. En cas d'échec de vos négociations, on resterait dans cette situation!
3) Cependant l'éventualité d'une dénonciation par l'employeur en l'état actuel du droit pour revenir à un horaire fixe de 35h par semaine lui poserait bien des problèmes: elle se heurterait aux contrats de travail des salariés fondés sur 36,5h hebdomadaires, que l'employeur ne peut modifier unilatéralement. Les salariés en place devraient donc rester à 36,5h par semaine dont 1,5 HS et pourraient revendiquer chacun individuellement l'attribution Jusqu'à 12 jours de RTT en échange du paiement tout ou partie de ces HS et de leurs majorations , sur le fondement de l'article 5 chapitre II de l'accord Syntec . Seuls les nouveaux salariés pourraient être embauchés à 35h hebdo.
4) Inutile de chercher, tu ne trouveras pas de norme sur le calcul des RTT. Les accords sont libres à ce sujet. En application directe de l'annualisation autorisée par Syntec, les salariés en modalité non forfait jours sont d'ailleurs en horaire annuel (1610h) , et légalement les HS leur sont comptées, avec majoration, au-delà de 1607h ou de la moyenne hebdomadaire de 35h (CT art L3122-4). En l'absence de nouvel accord et de dénonciation de la note, les salariés à 36,5h seraient donc fondés à réclamer le paiement ou la récupération d'HS sur la base approximative de ((52,15-5)*36,5)- (8,7 jours fériés ouvrés(moyenne statistique)* 7,3) -1607 = 63,24h, ce qui, majoré de 25% donne 79h soit 11 jours en cas de récupération.
Bon tu vois que 1 jour par mois systématique proratisé des absences maladies ou non rémunérées , n'est pas exorbitant. Vous pouvez éventuellement admettre de proratiser ce jour par mois non seulement des absences maladies ou non rémunérées, mais également des jours de congés payés, mais la le total annuel descendra en-dessous de 11. Mais il ne faut pas faire de concessions d'avance!
Bon courage et bonne chance.

Par **Le Zique**, le **31/03/2010** à **14:05**

Bonjour à toutes et à tous,

je suis secrétaire du CE d'une PMI d'un peu plus de cent salariés et cette question du 15 août tombant un samedi m'a récemment amené à faire pas mal de recherches.

C'est pendant ces recherches que je suis tombé sur la réponse de Cornil que je vais citer ci-après :

"Sur cette question, peu importe le décompte en jours ouvrés ou ouvrables , et la convention collective applicable, le samedi 15 aout férié, s'il tombe dans une période de congés, ce qui suppose un départ en congés au moins le soir du jeudi 13 aout, donne droit à une réduction d'un jour du nombre de jours de congés imputés sur les droits du salarié.
Cependant ce principe, fondé sur le principe légal du calcul en jours ouvrables, et l'illégalité qu'un calcul en jours ouvrés conduise à réduire le droit des salariés par rapport au calcul en jours ouvrables, ne s'applique que si les droits en jours ouvrés ne sont pas plus favorables

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pour le salarié que le calcul légal minimum en jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés= 30 jours ouvrables (problème donc dans Syntec si le salarié bénéficie de congés d'ancienneté supplémentaires).
Cass soc 27 octobre 2004 n° 02-44149. "

Cependant, je suis allé poser la question à l'inspection du travail qui m'a répondu :

" L'incidence d'un jour férié diffère selon qu'il est chômé ou non dans l'entreprise. Ainsi, s'il n'est pas chômé, il doit être décompté comme un jour de congé payé. S'il est chômé, il n'a pas à être décompté en jour de CP même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé.
En conséquence, un jour férié tombant un samedi ou un dimanche dans le cadre du décompte en jour ouvré n'a aucune incidence sur la durée des congés payés."

J'ai également trouvé cet arrêt de jurisprudence de la cour de cassation :
n°02-44149
"[...] Mais attendu que si, lorsque le décompte des CP est effectué en jours ouvrables conformément à l'article 223-2 du code du travail ou selon des modalités ne remettant pas en cause la notion de jour ouvrable, le congé doit être prolongé d'un jour quand un jour férié tombe un jour ouvrable, même s'il est chomé dans l'entreprise, il n'en est pas ainsi, dès lors que, les congés payés étant calculés en jours ouvrés, le jour férié intervenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé.[...]"

Finalement, je ne sais plus trop sur quel pied danser, ou si j'ai mal compris un détail. Alors si quelqu'un parmi vous pouvait, svp, éclairer ma lanterne, je lui serait vraiment reconnaissant.

Par avance, merci

Par **Cornil**, le **31/03/2010** à **16:29**

Bonjour Le Zigue
Comme tu m'interpelles je répond immédiatement:

1) Bien sûr les modalités de prise en compte des jours fériés diffèrent, de façon générale, si ceux-ci sont chômés ou pas. Si ceux-ci ne sont pas chômés, le problème ne se pose pas. Un jour férié non chômé tombant dans une période de congé doit être pris en compte dans le calcul des droits à congés utilisés si l'entreprise travaille ce jour là, sinon il y aurait inégalité entre les salariés en congés et les autres! Je suis du même avis que ton inspecteur du travail! Mais il dit bien comme moi, , de façon un peu trop générale cependant (voir la suite), "S'il est chômé, il n'a pas à être décompté en jour de CP même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé. ". Comme moi. Et la phrase " En conséquence, un jour férié tombant un samedi ou un dimanche dans le cadre du décompte en jour ouvré n'a aucune incidence sur la durée des congés payés" n'est qu'une explicitation de ce qui a été dit plus haut: ces règles font que le calcul en jours ouvrés est équivalent (au sens respectent l'égalité des droits en calcul en jours ouvrés et jours ouvrables au total dans l'année. Mais lis la suite pour mieux comprendre.

2) Mais ton arrêt 02-44149, c'est l'arrêt que j'ai cité, qui limite une jurisprudence ancienne plus

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

favorable! L'incidence dans les droits utilisés d'un jour férié chômé ne vaut , dans le cas d'un calcul en jours ouvrés que si le régime de congé est strictement conforme aux dispositions légales [fluo]et ne remet pas en cause la notion de jour ouvrable. [/fluo].
Car il faut lire l'attendu final:
Et [fluo]attendu qu'après avoir constaté que la salariée bénéficiait d'un régime de congés payés plus avantageux que le régime légal et ne remettant pas en cause la notion de jour ouvrable, [/fluo]le décompte ayant été fait en jours ouvrés et en fonction d'un barème conventionnel établissant une équivalence entre les jours ouvrés et jours ouvrables, la cour d'appel a exactement décidé que la salariée ne pouvait prétendre à un jour de congé payé supplémentaire ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Or dans l'affaire jugée par cet arrêt, le régime de congés était plus favorable que le régime légal, de ce fait la question du samedi 15 aout dans le décompte des droits à congés utilisés ne faisait pas baisser le nombre total de congés annuels en-dessous des 30 jours ouvrables minimum des dispositions légales! Il n'en est pas de même si le nombre de jours ouvrés de congés est strictement de 25 jours : dans ce cas le fait de ne pas donner un jour supplémentaire pour ce samedi conduit à un nombre total de "jours ouvrables" de congés exercés inférieur à 30(car en cas de calcul en jours ouvrables, la cause est entendue, on ne compte pas les jours fériés chômés).
C'est très exactement ce que j'ai dit, en explicitant le jargon de la CC

Il faut lire les jurisprudences de la CC à la loupe et complètement en suivant le fil du raisonnement: quand la Cour dit : "il n'en est pas ainsi, dès lors que, les congés payés étant calculés en jours ouvrés, le jour férié intervenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé ", elle n'a pas fini son raisonnement! Elle ne dit simplement, à ce stade, que ce jour non compté ou congé prolongé ne vaut que si le jour férié A UNE INCIDENCE sur le décompte (au sens décompte total des droits à congé dans l'année au moins de 30 jours ouvrables.), ce qu'elle vérifie ensuite , dans l'attendu suivant, ne pas être le cas dans l'affaire jugée du fait d'un nombre de congés supérieur aux 25 jours ouvrés.

Bref, aucune contradiction!

J'espère que j'ai réussi à te le faire comprendre.

Par **Le Zique**, le **01/04/2010** à **10:42**

Bonjour Cornil,

tout d'abord, je te remercie d'avoir répondu si promptement à mes interrogations.

Avec mes collègues, nous avions initialement mal interprété la réponse de l'inspection du travail et, après relecture, j'arrive à la même conclusion que toi : aucune contradiction avec tes propos sur ce forum.

Je téléphonerai à l'inspecteur pour confirmer cela prochainement.

En ce qui concerne l'arrêt de la CC, j'avais bien lu le document entier et j'avais bien remarqué que la plaignante en question bénéficiait d'une convention collective plus avantageuse.
Mais je butais sur la phrase "Mais attendu que si, lorsque le décompte des CP est effectué en

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

jours ouvrables conformément à l'article (...) ou selon des modalités ne remettant pas en cause la notion de jour ouvrable, le congé doit être prolongé d'un jour quand un jour férié tombe un jour ouvrable, même s'il est chômé dans l'entreprise, **il n'en est pas ainsi, dès lors que, les CP étant calculés en jours ouvrés, le jour férié intervenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé.**"

Donc, si l'on n'a *que* 25 jours ouvrés de CP/an, on peut *récupérer* un samedi férié ?
Les jours d'ancienneté que certains salariés peuvent avoir ; les jours de fractionnement interviennent-ils dans ce calcul ?
Les salariés embauchés depuis moins longtemps et ne bénéficiant donc pas des jours d'ancienneté (mais dans la même entreprise donc) sont-ils concernés ?
Quid des 1er et 8 mai cette année ?

Et oserai-je encore poser une petite question ?
Tu surlignes le passage suivant : "selon des modalités ne remettant pas en cause la notion de jour ouvrable".
Si je vois ce que ça signifie dans les grandes lignes, j'ai du mal a m'imaginer un cas concret.

Je ne suis délégué du personnel que depuis 2-3 ans et j'avoue que ces questions de droit me posent parfois quelques problèmes d'interprétation.
Aussi, bien conscient de t'assaillir de questions, je te remercie par avance pour tes éclaircissements.

bonne journée à toi
Cordialement

Par **Cornil**, le **01/04/2010** à **16:12**

Bonjour "le Zigue"

Fatigue, fatigue. J'avais pourtant essayé d'être long et pédagogique dans ma précédente réponse. Raté. :'(
Dans l'arrêt de la CC, j'avais bien expliqué précédemment que la phrase que tu citais s'arrêtait au milieu du raisonnement: la CC dit "dès lors que... le jour férié intervenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé". Elle pose là une RESTRICTION, et une CONDITION, qu'il faut vérifierensuite . Le terme "dès lors que" est fondamental. Ce n'est nullement une affirmation "le jour férié intervenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé"! comme tu l'interprètes. Bon, c'aurait été plus clair si on avait écrit "un décompte du congé annuel correspondant au moins aux 30 jours ouvrables prévus par la loi et dans lequel les samedis fériés inclus dans une periode de congés exercés ne sont pas décomptés". J'en parlerai au premier président de la CC lors de notre prochain bridge au rotary-club... :-)-~ Mais donc on vérifie cela ensuite, et cette vérification montre que compte tenu des droits à congés supérieur à 25 jours ouvrés, on atteint dans l'affaire visée les 30 jours ouvrables par an, sans donner importance au samedi férié...

Avec 25 jours ouvrés de congés par an, on peut "récupérer un samedi férié" ?
Euh, cette formulation de ne me plait pas, disons plutôt que si on obtient de l'employeur un

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

congé payé incluant ce samedi, c'est à dire commençant au moins dès le vendredi précédent inclus , on déduira du décompte des jours ouvrés exercés dans le congé 1 jour! Ce n'est pas la même chose: aucun effet pour les salariés qui ne prennent pas des congés de cette façon!
Jours de congés d'ancienneté? Mais j'ai déjà signalé le problème dans cet échange! Quel que soit l'origine de ces congés, un salarié ayant 25+1 jours de congés est au-dessus du minimum légal, dont cette règle ne s'appliquera pas pour le premier samedi concerné. En suivant le raisonnement de la cour de Cassation, elle devrait s'appliquer par contre à partir du deuxième samedi férié inclus dans les congés dans l'année, et à partir du troisième (cette année peut exceptionnellement connaitre le cas) pour un salarié ayant 25+2 jours ouvrés, et ainsi de suite. Mais là, j'extrapole.

Car je me tue à te l'expliquer: pour un salarié ayant 30 jours ouvrables de droits à congés , la question ne se pose pas s'il prend des congés incluant un jour férié du samedi: on ne compte pas le samedi dans ses droits exercéssi le jour férié est chômé dans l'entreprise,ce qui revient à allonger ses congés d'un jour (alors qu'on le compterait si le samedi n'était pas férié).
Or dans un calcul des congés en jours ouvrés sans cette jurisprudence, aucune incidence pour un salarié ayant 25 jours ouvrés par an. Il est lésé par rapport à des droits à congés dans la même entreprise sur base de 30 jours ouvrables.
C'est que la Cour de Cassation dans son jargon vise par "selon des modalités ne remettant pas en cause la notion de jour ouvrable" et par "sans incidence sur le décompte du congé (sous entendu décompte légal annuel en jours ouvrables)
Dans le cas de 25 jours ouvrés , il y a dans l'exemple précédent remise en cause du décompte annuel légal de 30 jours ouvrables...

Par ailleurs les jours de fractionnement ne jouent pas en principe puisque c'est une règle légale légalement.

Bon, j'espère que cette fois tu as compris !
Je reconnais que le problème est complexe, mais une fois qu'on a compris qu'il faut se baser sur le principe: dans l'année , il faut , même si l'entreprise fonctionne en jours ouvrés, que le salarié puisque exercer 30 jours ouvrables au moins de congés, en ne comptant pas les samedis fériés inclus dans un congé, si les jours fériés sont chômés dans l'entreprise, c'est peut-être plus clair!

Par **Le Zique**, le **06/04/2010** à **10:22**

Bonjour,
et merci beaucoup pour tous ces éclairages Cornil.

J'ai bien compris ce que tu expliques et il ne me reste plus qu'à en discuter avec l'inspecteur du travail (certains de mes collègues ne jurent que par lui, ce qui peut se comprendre).

Je trouve par contre étonnant qu'en posant un jour le vendredi avant un samedi férié, on puisse décompter le samedi férié du calcul. (je parle évidemment d'une personne remplissant toutes les conditions)
Ça revient à poser un jour de congé et le *'récupérer'* illico dans le calcul, non ?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Cornil**, le **06/04/2010** à **16:02**

Oui Zigue
Cela revient à récupérer ce jour illico, encore faut-il que l'employeur soit d'accord pour cette prise de congés "astucieuse", ce qui n'est pas acquis d'avance!
Bon pour un seul jour de congés posé , le venndredi, le résultat peut paraitre paradoxal si on considère ce congé pris isolément. Mais encore une fois, le raisonnement de la Cour de Cassation est basé sur les 30 jours ouvrables légaux de congés par an, ce que n'atteignent pas à l'identique les salariés ayant 25 jours ouvrés dans lequel le samedi férié n'aurait pas d'incidence , alors que pour les mêmes congés posés pour un salarié en jours ouvrables ces 2 jours (vendredi, samedi) ne compteraient que pour un.

Par **Le Zique**, le **14/04/2010** à **10:27**

Ok merci encore pour toutes ces précisions Cornil

Par **jerem92150**, le **10/05/2010** à **23:28**

Bonjour,

le sujet etant résolu, je me permet de posé ma question ici bien que differnete du sujet de départ.

je suis aussi Ingénieur dans une SSII, donc sous Convention Syntec egalement, sur un poste en 3X8.
je me trouve en ce mois de mai à devoir travailler tous les jours férié, pour le jeudi 13 mai(férié) j'aimerai faire le pont et partir en week-end. ma societé m'oblige à poser 2 jour de CP le 13 et le 14(normal pour celui la).

ma question: est ce legal de poser un jour de congé un jour ferié?

Jérémie

Par **Cornil**, le **14/05/2010** à **00:05**

Désolé Jérémie
Ta question n'a effectivement rien à voir avec le sujet initial.
Donc je n'y réponds pas.
Bon courage et bonne chance, collègue..

Ps: je ne réponds plus sur ce forum aux nouveaux posts: l'administrateur refuse de ne plus me qualifier de "membre du club" (appellation que je ne souhaite pas car elle connote un lien

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

organisé avec le site) et plusieurs "superviseurs" m'ont fait savoir qu'ils ne souhaitaient plus que j'intervienne...
Le message annonçant aux internautes cette situation a été purement et simplement supprimé par l'administrateur.
Mais je fais toujours "l'après-vente" sur les échanges où je suis déjà intervenu.

Par **LeTage**, le **19/05/2010** à **18:20**

Bonjour Cornil,

Je vous expose mon cas. Ma date de prise de congés a démarré mardi 4 mai pour se terminer par une reprise lundi 17 mai 2010. Mon employeur m'informe que je ne peux récupérer le samedi 8 mai au prétexte, qu'il aurait fallu faire démarrer ma prise de congé lundi 3 mai. J'ai un doute quant à sa réponse ? Dans l'attente de votre expertise en la manière.

Bien cordialement,
Dania

Par **Cornil**, le **19/05/2010** à **23:44**

Bonsoir Dania
Difficile de te répondre précisément sans savoir le régimes de droits à congés qui t'est applicable: comme tu peux le voir en lisant attentivement ce qui précède, bien des choses dépendent du calcul en jours ouvrés ou en jours ouvrables, et du niveau des droits annuels.
Par ailleurs le terme de "récupération" n'est, comme je l'ai écrit, pas adéquat. La question se pose en termes de nombre de jours prélevés sur les droits suite à un congé payé
Quoi qu'il en soit, dans ton cas, pour un congé débutant le mardi 4 mai et se terminant par une reprise du travail le lundi 17 mai:
- Si tes droits sont calculés en jours ouvrables (lundi au samedi inclus), on ne peut te prélever légalement que 9 jours , ni le samedi 8 mai férié , ni le jeudi de l'Ascension ne pouvant être comptés.
- Si tes droits sont calculés en jours ouvrés (lundi au vendredi), on te prélevera légalement 7 jours (4 du mardi 4 mai au vendredi 7 mai inclus, 4 du lundi 10 mai au vendredi 14 mai inclus hors Ascension - 1 jour décompté au titre du 8 mai), mais ceci sous réserve expresse que ton total de jours ouvrés attribués dans l'année soit strictement de 25, sans jours supplémentaires. La jurisprudence dont je fais état fixe maintenant cette condition. Si ton total annuel de congés est de 26 jours ouvrés ou plus (congés conventionnels supérieurs au minimum légal , au titre de l'ancienneté ou non, peu importe) , pas droit au décompte du 8 mai, et donc 8 jours prélevés légalement sur tes droits.
Bon, il faut bien voir, je le répète pour les internautes qui tombent sur cet échange au hasard des moteurs de recherche, et ils sont apparement nombreux, je l'ai rabâché , que cette question du jour férié samedi non décompté est fondé pour la Cour de Cassation sur la vérification du respect , pour les salariés n'ayant que les droits à congés légaux minimaux (5 semlaines soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés) de la stricte équivalence entre les les 2 modes de calcul (ouvrés, ouvrables). L'exemple de Dania est éclairant à ce sujet : pour sa période de congés, si calcul en jours ouvrables c'est 9 jours, il n'y a pas de discussion là-

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

dessus. soit 30% des 30jours ouvrables annuels. Si pour les salariés ayant des droits en jours ouvrés, on ne tenait pas compte du samedi 8 mai, on compterait 8 jours soit 8/25 = 32% du congé annuel, ils sont défavorisés! En fait le juste calcul serait 7,5 jours mais les congés sont calculés, pour le minimum légal, en jours entiers... Donc 7 jours et non 8 dans ce cas (un petit plus pour les salariés en jours ouvrés).

Bon courage et bonne chance.

Par **Maud**, le **03/11/2010** à **10:57**

Bonjour,

Je suis DP dans une société de moins de 50 salariés, filiale d'une SII beaucoup plus importante.
Mon sujet concerne les samedis fériés. Après avoir lu les différentes conversations sur les décisions de la CC, les 25 ou 30 jours de congés etc... Je comprends plus de choses mais j'ai une question en suspens.
Si mon employeur a en effet le droit de refuser les CP concernant les vendredi précédents les samedis fériés, a-t-il le "droit" d'imposer des RTT (employeur, car nous avons 5 RTT employeur et 5 RTT employé) ces vendredi? La méthode n'est pas très sympathique mais semble légale... et elle a paraît-il fait économiser de belles sommes. Pouvez-vous confirmer?
Merci d'avance

Maud

Par **Cornil**, le **03/11/2010** à **14:08**

Bonjour "maud"
EFfectivement cette "tactique" de l'employeur est à mon avis parfaitement légale s'il respecte son quota de RTT et le délai de prévenance certainement fixé à ce sujet.
Désolé

Par **Maud**, le **03/11/2010** à **14:19**

Merci Cornil pour votre réponse.
J'aurai souhaité avoir une précision. Nous avons eu un courrier accompagnant les RTT posés ces vendredi, spécifiant que même en cas de quota RTT employeur "à sec", la société offrait tout de même ces RTT. Reste-t-on dans le bon droit?
Merci d'avance

Par **Cornil**, le **03/11/2010** à **14:42**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonsoir Maud.
Je n'ai pas tout compris! Que veut-dire "offrir ces RTT"? accoder un jour en plus sans toucher au quota salarié? Ou proposer, parallèlement à un refus des CP posés, que la salarié prenne le vendredi sur son propre quota?

Par **Maud**, le **03/11/2010** à **15:44**

Bonsoir Cornil,
Notre entreprise veut à tout pris poser ces RTT. Si nous avions posé un RTT employé, ils nous le rendent et pose un RTT employeur. Si nous avions posé un congé, ils nous le rendent et pose un RTT employeur. Si nous n'avions rien posé, ils posent le RTT employeur.
Si les RTT employeur sont nuls, dans ce cas ils nous font "cadeau' de ce RTT 'qui n'existe pas...)

Par **Cornil**, le **03/11/2010** à **16:03**

Bonsoir Maud
Si ce qie tu écris "*Si les RTT employeur sont nuls, dans ce cas ils nous font "cadeau' de ce RTT 'qui n'existe pas..."*
est bien la pratique de l'employeur, eh bien au final, il me semble que vous n'êtes pas lésés!

Par **Maud**, le **03/11/2010** à **16:22**

Bonsoir Cornil,
Il se trouve juste que la majorité d'entre nous a assez de quota RTT employeur. Et qu'ils ont voulu absolument poser ces jours en RTT pour que nous ne puisions pas poser de CP et avoir 1 jour à déduire (en incluant de CP le samedi férié...). Ces RTT donnés "en l'honneur de ses fêtes de fin d'année" cachent une tactique peu correcte, et c'est ce qui nous a interpellé.
En tout les cas merci beaucoup pour toutes vos réponses.

Maud

Par **Cornil**, le **03/11/2010** à **16:35**

Bonsoir Maud
Bon, tactique un peu bizarre de l'employeur, mais qui ne vous cause pas préjudice, puisque si RTT "offert" si quota employeur dépassé, on ne vous compte pas le vendredi ni en jours de congés, ni en RTT salarié!
Faut être pragmatique.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Maud**, le **03/11/2010** à **16:52**

Bonsoir Cornil,
Entièrement d'accord, sauf qu'être pragmatique tous les jours n'est pas facile! Nous comptions poser nos vendredi après midi et lundi matin en CP et ne pas voir notre compteur CP décompté. Puisque c'était légal... Notre entreprise nous a pris de cours... Mais tant que cela n'impacte pas nos CP ou RTT employé, c'est vrai qu'il n'y a pas de soucis majeur. Sauf que pour une fois nous aurions aimé profiter du système, et non l'inverse.
Bonne soirée et merci encore.

Par **Cornil**, le **03/11/2010** à **17:21**

Bonsoir Maud
Ah, mais poser une demi-journée seulement de congé le vendredi et le lundi matin, ce sont des "finasseries" sans base légale, car les congés, sauf accord collectif ou usage prouvé le permettant , se prennent légalement par JOURS.
Bon, dans ces "finasseries", l'employeur répond, à mon avis légitimement au regard de ses intérêts.
Et vous accorder "gratuitement" un jour de RTT en plus si son quota est épuisé , n'est pas le pire qu'il aurait pu faire (refuser purement et simplement ces congés!) .
Bon, je défends en tant que syndicaliste les salariés , mais je suis respectueux de la loi quand l'employeur l'applique, ce qui me semble être le cas chez vous, dans des conditions non abusives!

Par **Paulo32**, le **16/03/2011** à **16:42**

Bonjour,

Merci pour ce sujet qui m'a apporté déja quelques réponses à mes questions.
J'ai cependant encore quelques questions sans réponse et je remerci d'avance qui voudra bien y répondre.

Je suis au 35 heures, je n'ai pas de RTT, je travail du lundi au vendredi et mes congés sont comptés en jours ouvrables (du lundi au samedi) et la convention de mon entreprise est la convention collective des industries métallurgique de la région parisienne.

J'ai été en congés du 24/12/10 au 03/01/2011, j'ai donc posé 5 jours de congés car le samedi était férié. Il me reste à ce jour 7 jours de congés disponible mais mon entreprise vient de me refuser ma demande de congés du 15/04 au soir jusqu'au 27/04 matin (soit 7 jours posés) sous prétexte que :
"Travailler une année donne droit à 30 jours de CP dont 5 samedis. 3 samedis t'ont déjà été décomptés, il te reste donc 5 jours de CP en semaine + 2 samedis"
Ce que je pense être faux puisque j'ai pu lire plus haut que si le décompte de des congés se fait en jours ouvrables et que ce jour férié tombe le samedi on a le droit à un jour de congés

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

supplémentaire.

1) Ai-je le droit de poser cette journée supplémentaire n'importe quel jour de la semaine ou est-ce forcément un samedi comme me l'indique mon entreprise ?
2) Si je la pose un samedi, je dois bien avoir le droit de récupérer un jour de repos puisque j'aurais travaillé 5 jours dans la semaine et vu que je pose un samedi je n'aurais eu qu'un seul de jour de repos ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **Cornil**, le **16/03/2011** à **23:27**

Bonsoir Paulo
Mon avis:
S'agissant pour toi de droits à congés en jours ouvrables, un samedi férié ne donne pas lieu à "jour de congé supplémentaire", mais à l'absence de décompte de ce samedi dans tes droits exercés, comme ce serait de même d'ailleurs pour un jour férié chômé dans l'entreprise se situant dans tes congés un autre jour de la semaine. Ce pour la précision juridique (la question du samedi ne se pose que pour les salariés ayant des congés calculés en jours ouvrrés)
Mais ton congé du 24/12/2010 au 03/01/2011 (tu ne précises pas jours inclus ou non!) est à décompter de 5 jours ouvrables seulement si tu as travaillé le 24/12/2010 et le 03/01/2011! règle; le congé payé commence le premier jour non travaillé alors qu'il aurait du l'être et se termine la veille de la reprise du travail.
Dans cette hypothèse, l'employeur n'est pas fondé d'invoquer une règle qui n'existe pas sur le plan légal faisant différence dans les jours ouvrables entre le samedi et les autres jours. 30 jours ouvrables, point barre, les jours fériés chômés ne devant pas être comptés, quel que soit le jour.
Mais... l'employeur n'a pas légalement à invoquer un motif pour refuser une demande de congé! Il en est maître!
Ta demande de congé du 15/04 au soir au 27/04 matin (là c'est mieux, tu précises les jours inclus ou non) comportait selon la règle précédemments Effectivement 7 jours ouvrables hors lundi de Pâques.
Bon maintenant, l'idée de poser un samedi en congés alors que tu ne travailles pas le samedi m'apparait saugrenue et ne t'apporterait nullement un "jour de congé supplémentaire"! ce serait un"vrai-faux" congé car comptant pour Zéro ! Inversement si tu poses vendredi inclus, cela ferait 2 jours ouvrables. Tu peux poser un congé du lundi par contre, qui ne ferait qu'un jour ouvrable, mais ton employeur s'enfermant dans des règles ésotériques sur le samedi risque de refuser.
A voir avec ton employeur pour régler cette question avec les arguments que je te donne. Sinon, ben te restera un jour ouvrable de droit légalement , et tu pourras prouvert que l'employeur t'a refusé de les exercer, donc obligation de report.
Bon courage et bonne chance.

Par **Paulo32**, le **17/03/2011** à **00:41**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonsoir Cornil

Merci pour tes réponses et content de te voir toujours sur le sujet :)

Je te confirme que j'avais bien pris mes congés du 24/12 au soir et retour le 03/01 matin.

Donc légalement il n'y a rien qui oblige à compter un samedi, il n'y a aucun texte qui dit qu'il y a un minimum de X samedi à poser dans l'année ?

Je pense malheureusement que ma DRH ne changera pas d'opinion étant donné que je lui ai déjà prouvé que d'autres collègues n'ont pas été décompté de 5 samedi cette année mais que de 4 et ma écrit qu'elle ne pouvait pas m'apporter d'autres éléments que ce précédemment cités.

Étant donné que nous n'avons pas de représentant dans l'entreprise, je vais avoir besoin de me justifier et de prouver mes droits. Pouvez-vous m'indiquer ou je pourrais trouver les textes de lois afin d'y parvenir ? Ou dois-je plutôt contacter l'inspection du travail ?

Par **Cornil**, le **17/03/2011** à **01:05**

Bonsoir Paulo
[citation]Donc légalement il n'y a rien qui oblige à compter un samedi, il n'y a aucun texte qui dit qu'il y a un minimum de X samedi à poser dans l'année ?
[/citation]
ambigu comme affirmation, que je ne partagerais pas à la lettre: le samedi est à compter en jour ouvrable ...s'il n'est pas férié chômé dans l'entreprise!
Par contre oui, aucun texte légal ne fait la différence dans les jours ouvrables entre samedi et autres jours, mais là je rabâche car je l'ai déjà dit!
[citation]Pouvez-vous m'indiquer ou je pourrais trouver les textes de lois afin d'y parvenir ? Ou dois-je plutôt contacter l'inspection du travail ? [/citation]
Impossible de te donner des textes de lois qui indiquent qu'une telle élucubration n'existe pas! une preuve négative est impossible! c'est à ta DRH(tiens donc, là aussi, c'est au féminin, le DRH n'existe plus en pratique...sic!)
C'est à elle de prouver ses élucubrations!
L'inspection du travail me semble vraiment avoir d'autres chats à fouetter que te soutenir sur cette question d'un jour ouvrable refusé par l'employeur...
De toute façon, en droit, le problème ne se posera que si au 31 mai 2011, l'employeur ne t'aurait pas permis d'exercer tous tes droits à congés, y compris en refusant un congé du vendredi soir au mardi matin (= 1 jour ouvrable comme je t'ai expliqué)
Bon courage et bonne chance.

Par **nady2007**, le **22/03/2011** à **15:25**

Bonjour
Merci pour ce sujet qu'il m'a apporté beaucoup de réponses.
Par contre n'ayant pas tout lu, je me permets de poser une autre question pour le cas des

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

jours fériés du 1er Mai et 8 Mai 2011 qui tombent un dimanche,
Est -ce que si on prend le vendredi d'avant ou le lundi 2 ou 9 Mai, on aura une réduction des CP pris dans l'exercice ?
Merci d'avance pour votre réponse

Par **Cornil**, le **22/03/2011** à **15:31**

Bojour Nady
Le dimanche n'étant pas un jour ouvraable , ni à fortiori non ouvré, ces jours fériés n'ont aucune incidence sur le calcul des congés.
C'est comme si ils n'existaient pas.
Le calendrier est cette année défavorable aux salariés...
Bon courage et bonne chance.

Par **nady2007**, le **22/03/2011** à **15:40**

Merci pour votre réponse
Domage mais bon, c'est bien dejà de savoir qu'il y a une sorte de compensation pour les jours feriés qui tombent un samedi

Cordialement

Par **grisby**, le **06/03/2012** à **11:25**

Bonjour

Dans mon entreprise, nous avons la règle suivante:
Conformément au Droit du travail, lorsqu'un jour férié tombe un samedi, si le salarié a posé des jours de congés payés, avant et après ce samedi, et s'il y a au minimum 5 jours de congés payés pris, les Ressources Humaines remettront une journée de congés dans le compteur des salariés.

Je n'ai pas réussi à trouver le texte de loi faisant référence à ces 5 jours de congés pris autour du samedi férié. Est-ce que ce texte existe réellement?

Par **Sami**, le **19/03/2012** à **10:27**

bonjour,

Nous dépendons de la conv. coll SYNTEC. Notre secrétaire de direction nous a transmis cette note de service. Est-elle légale ?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

"Les JRTT pourront être prises par journée ou demi-journée. Vous ne pourrez pas prendre plus de trois JRTT accolées. La prise d’une JRTT le vendredi et le lundi accolées à un même week end ne sera pas autorisée (vous pourrez prendre soit le vendredi, soit le lundi accolé à un même week end). Les JRTT ne seront en aucun cas accolées aux congés payés. Les JRTT doivent être soldées au plus tard au 31 décembre de l’année en cours."

Merci de votre réponse.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés