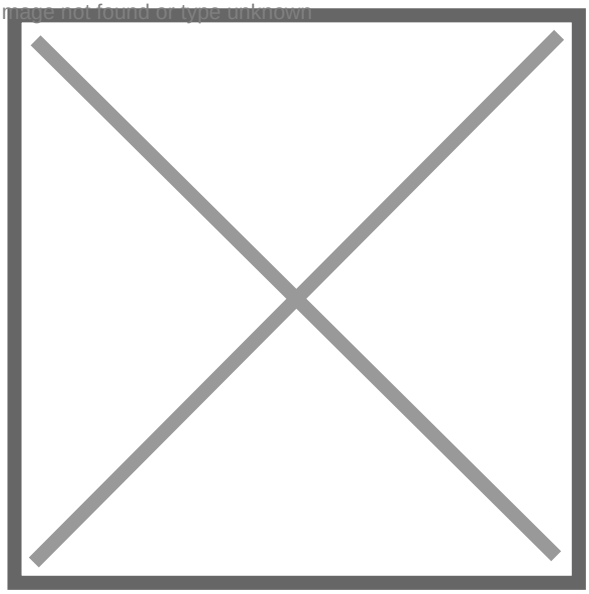
Image not found or type unknown



Fractionnement des conges

Par **bali**, le **02/07/2014** à **16:33**

bjr, j' acquiers chaque annee 16 jours ou 17 jours de conges annuel qui sont decompter en jours ouvres, si je pose 11 jours en juillet (que sur mes jours travailles car semaine de 4 j puis semaine de 3 j ainsi de suite) se qui me fait 3 semaines, est ce que j obtiens des jours suplementaires par fractionnement en sachant qu' il m en reste plus que 5 en vous remerciant

Par **moisse**, le **02/07/2014** à **19:48**

Bonsoir,
[citation] j' acquiers chaque annee 16 jours ou 17 jours de conges annuel qui sont decompter en jours ouvres,[/citation]
Non
Comme tout le monde 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables.
Une semaine en jours ouvrés compte pour 5 jours hors jours fériés.
Le fractionnement n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur, et vos histoires de 4 jours puis 3 jours sont incompréhensibles.
Si une semaine "normale" vous ne travaillez que 3 jours, votre congé en décomptera toutefois 5

Par **Lag0**, le **03/07/2014** à **07:54**

Bonjour moisse,
Ce n'est pas tout à fait exact.

Le seul décompte officiel des congés est en jours ouvrables. Mais l'employeur peut adopter un décompte en jours ouvrés qui peut être, non pas les jours ouvrés classiques, mais les jours ouvrés de l'entreprise ou du service. Donc une personne qui travaille 4 jours par semaine peut se voir décompter 4 jours pour une semaine de congé (et donc acquérir un nombre de congés proportionnel soit 20 jours dans mon exemple).
En revenche, ce type de décompte ne doit pas désavantager le salarié par rapport aux jours ouvrables et au moindre désacord, c'est le décompte en jours ouvrables qui devra être utilisé.
Pour ce qui est du fractionnement, les textes ne prenant en compte que le décompte en jours ouvrables, dès qu'il y a décompte en jours ouvrés, il faut adapter ces textes à l'entreprise donc par accord, et si cela pose problème, il faut revenir aux jours ouvrables.

Par **moisse**, le **03/07/2014** à **08:02**

Hello Lag0,
Je ne vous suis pas sur les possibilités de l'employeur.
Pourquoi se compliquer la vie, mettre en place une méthode irrégulière source de controverse sans pouvoir y trouver un quelconque avantage.

Par **Lag0**, le **03/07/2014** à **08:15**

Il n'y a rien d'irrégulier là dedans, c'est une possibilité laissée à l'employeur.
J'ai personnellement, en tant que représentant du personnel et syndical, déjà négocié ce genre d'accord.
Les salariés apprécient le décompte en jours ouvrés réels car ils ont l'impression de ne pas être "volés" comme lorsque on leur décompte des jours où ils ne travaillent pas habituellement. C'est beaucoup plus clair pour eux, ils travaillent 4 jours dans la semaine, on leur compte 4 jours de congé.
La seule personne qui peut être dérangée par cela, c'est le responsable RH qui doit, chaque année, faire une comparaison entre décomptes en jours ouvrables et décompte en jours ouvrés pour vérifier que le salarié n'a pas été désavantagé...

Voir ce dossier par exemple : http://www.juritravail.com/Actualite/gestion-conges-payes/Id/2161

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés