

Aménagement de la procédure relative aux droits à jours supplémentaires pour fractionnement

Information du CCE Séance du 15 septembre 2011

I - Rappel des règles légales et jurisprudentielles de prise des congés et de droit à jours supplémentaires pour fractionnement

Le Code du travail (articles L 3141-18 et L 3141-19) prévoit les dispositions suivantes :

- le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié
- une des fractions de congé est au moins égale à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) compris entre 2 jours de repos hebdomadaire
- lorsqu'il y a fractionnement du congé, la fraction de 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) est prise pendant la période d'été (du 1^{er} mai au 31 octobre) ; le reste des droits à congé peut être pris en dehors de cette période
- lorsque le congé est pris hors période d'été, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrables 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.

L'employeur a la possibilité de subordonner son accord au fractionnement du congé demandé par le salarié à la condition que ce dernier renonce individuellement aux jours supplémentaires auxquels cette prise fractionnée de congé ouvrirait droit.

II – Application actuelle chez LCL

- Prise des congés

L'accord RTT du 13 septembre 2000 prévoit une règle particulière pour la prise des congés : 15 jours ouvrés de congé annuel doivent être obligatoirement pris pendant la période d'été.

- Droits à jours supplémentaires de fractionnement

Le congé supplémentaire est accordé à condition que le salarié ait bien pris, conformément aux règles de l'accord RTT, 15 jours ouvrés de congé annuel (dont 10 jours continus) pendant la période d'été et que le fractionnement ait été accepté par les deux parties (hiérarchique et salarié), sachant que le fractionnement peut être à l'initiative aussi bien du manager que du collaborateur.

Conformément à la jurisprudence, le manager peut subordonner son accord au fractionnement du congé avec prise de congé en dehors de la période d'été à la renonciation du salarié aux jours supplémentaires.

- Au plan pratique

A l'heure actuelle, le calcul des droits et la gestion de la prise des congés supplémentaires ne sont pas intégrés en automatique dans le système informatique de paye et dans l'outil CieL.

La gestion des congés supplémentaires est manuelle :

- . le manager valide le droit à congé supplémentaire, en fonction des conditions d'acquisition du droit : à partir du 1^{er} novembre, fin de la période d'été, le manager est en mesure de valider à son niveau la demande de congé supplémentaire
- . la prise de congé fait l'objet d'un formulaire papier validé par le manager. Le congé peut être pris du 1^{er} novembre au 31 décembre et faire l'objet, comme le congé annuel, d'une épargne au CET jusqu'au 31 janvier de l'année suivante
- . la renonciation éventuelle fait également l'objet d'un formulaire signé par le salarié et le manager.

II – Aménagement décidé à partir de 2011

- Ouverture du droit à jours supplémentaires

Si la prise de 15 jours ouvrés de congé annuel (dont 10 jours ouvrés continus) pendant la période d'été reste en principe obligatoire, conformément à l'accord RTT, le respect de cette condition ne sera plus impérative pour apprécier l'attribution des jours supplémentaires.

Autrement dit, si le salarié et le manager sont mutuellement d'accord pour une prise de congé annuel en période d'été comprise entre 10 et 15 jours, les droits à congé supplémentaire pourront être accordés.

Le manager conserve la possibilité de subordonner son accord sur la prise des congés hors période d'été au fait que le salarié renonce aux jours supplémentaires.

- Information

La DRH étudie la possibilité d'une information individuelle des salariés, via leur manager, à partir du 1^{er} novembre, sur les droits qu'ils ont éventuellement acquis au titre du fractionnement au cours de l'année 2011.

- La gestion des droits et de la prise des congés supplémentaires pour fractionnement sera intégrée au nouveau système d'information paye, qui devrait être mis en place au 1^{er} janvier 2013.

Parallèlement, une fonctionnalité concernant la prise des congés supplémentaires sera intégrée dans l'outil CieL.

* *

*