



Suppression des jours de congé de fractionnement, un dialogue «social» de sourd !

L'article L3141-23 du Code du travail stipule : « *deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris [sur le « congé principal » constitué des 4 premières semaines de CP] en dehors de cette période [du 1^{er} mai au 31 octobre] est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.* »

La Direction a mis à l'ordre du jour de la réunion du CSE du 02/03/2021 une « information et consultation » sur un projet de note de service « *concernant les CONGES PAYES ET AUTRES CONGES (Congés payés, Congés d'Ancienneté, jours de RTT, jours de CET...)* ».

Extrait de ce projet de note concernant les jours de congé de fractionnement :

« Pour déroger à la règle légale, et permettre aux salariés qui en exprimeraient le besoin, de poser leur congé principal en dehors de la période de référence, un document de renonciation aux congés de fractionnement pourra être signé. Dans ce cas, le salarié devra néanmoins prendre 10 jours consécutifs de congés payés sur la période de mai à octobre.

Pour des motifs professionnels motivés (organisation du service, activité, charge), le manager peut aussi déroger à cette règle du congé principal et demander au salarié de décaler ou fractionner la prise de ses congés. Dans ce cas, les 10 jours consécutifs restent à prendre sur la période de mai à octobre.

De manière exceptionnelle, il peut être dérogé à cette règle de durée de 4 semaines par mesure individuelle, afin de permettre à des salariés de poser une durée plus longue intégrant éventuellement d'autres formes de congés (RTT, etc...) notamment en faveur des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. La demande de dérogation doit être faite par écrit auprès du hiérarchique et être validée par les Ressources Humaines. »

Cela signifie que le point principal de ce projet de note est la suppression des congés de fractionnement, sauf dans le cas d'un fractionnement imposé par la hiérarchie en raison d'impératifs professionnels.

C'est une régression des droits au congé de fractionnement par rapport à l'usage actuel

L'usage en vigueur a été mis en place sur la base du fait que si tous les salariés de l'établissement prenaient leur « congé principal » de quatre semaines de CP en été, cela nuirait à la continuité des projets, notamment à l'export pour des pays où les périodes de vacances ne sont pas forcément les mêmes qu'en France.

Le CSE a rendu un avis défavorable sur ce projet de note de service avec 5 votes défavorables, dont ceux des quatre élus FO, et 11 abstentions.

La Direction a déclaré qu'elle maintenait sa décision et qu'elle ferait vérifier son

projet de note par un juriste.

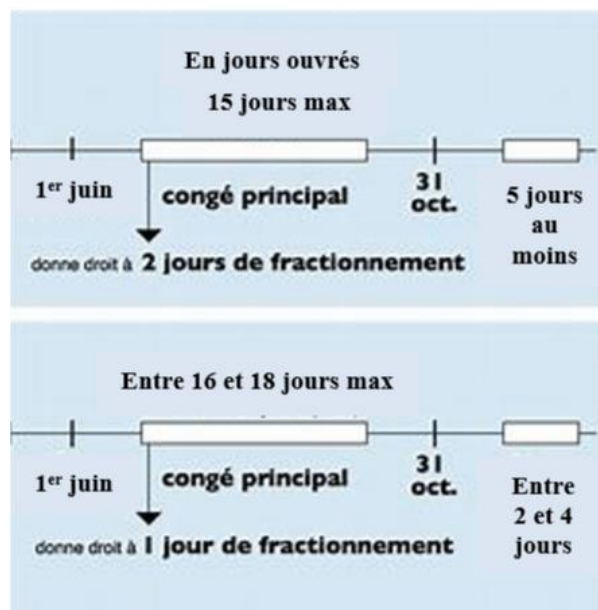
FO demande à la Direction de prendre en compte l'avis du CSE et de retirer son projet de note de service sur les congés de fractionnement.

RAPPEL

usage en vigueur

(voir guide des congés FO sur www.fo-sif.org)

Le Code du travail est appliqué de la manière suivante sur l'établissement : pour avoir droit à un ou deux jours de fractionnement il ne faut pas prendre plus de 18 jours de CP¹ dans la période du 1^{er} juin au 31 octobre.



Parmi ceux qui satisfont à cette condition, ceux qui prennent 2 à 4 jours de CP² après le 31 octobre et avant le 1^{er} juin de l'année suivante ont droit à un jour de congé de fractionnement, et ceux qui prennent au moins 5 jours de CP² après le 31 octobre et avant le 1^{er} juin de l'année suivante ont droit à deux jours de congé de fractionnement.

Les jours de congé de fractionnement sont comptabilisés sous Alista dans le compteur global « Solde réel global CP2 ». Alista gère l'ordre de prise des jours de congé payé de telle sorte que les 4 premières semaines de congé payé (« congé principal ») soient posées avant la 5^{ème} semaine de CP et avant les congés d'ancienneté.

Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts, nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !

¹ Il s'agit ici de jours ouvrés, le décompte des congés se faisant en jours ouvrés chez Alstom, alors que le Code du travail mentionne les droits à congé payé en jours ouvrables. Le décompte en jours ouvrés est autorisé à condition qu'il ne soit pas plus défavorable que le décompte du Code du travail pour le salarié.

² Attention, ces jours de CP doivent être pris sur le « congé principal » de 4 semaines (20 jours ouvrés soit 24 jours ouvrables), ce qui exclut les jours de CP de la 5^{ème} semaine de congé et les jours de congé d'ancienneté. En outre, le congé de fractionnement n'est pas accordé par la Direction à ceux qui ne prennent pas au moins 2 semaines de CP consécutives entre le 1^{er} juin et le 31 octobre.