

Résumé de l'accord d'entreprise :

La période d'acquisition des 5 JRTT s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année et calculée au prorata du temps de travail effectivement réalisé.

Les JRTT devront être pris sur l'année et ne pourront être reportés.

Les souhaits des salariés pourront être portés à la connaissance de l'employeur en début d'année sous forme de 3 propositions.

Ils peuvent être pris de manière consécutive (5 jours ouvrés font une semaine complète) ou fractionnés.

Dans ce dernier cas, 2 jours sont au choix du salarié et les autres seront fixés par le supérieur hiérarchique en respectant un délai d'un mois de prévenance.

Toute modification devra faire l'objet d'une information préalable au salarié d'au moins 15 jours.

Le salarié a la possibilité d'alimenter son compte épargne temps (CET) avec des JRTT avant le 15 novembre sans dépasser le plafond défini qui est de 6 jours par an.

QUE CONSTATE FO ?

L'employeur émerge en JRTT, sans en informer les salariés, les congés pris en début d'année.

Quelles conséquences pour les salariés ?

Le salarié n'a plus de JRTT à positionner sur la période légale d'été, et comme l'employeur peut l'obliger à prendre une 4^{ème} semaine avant fin octobre, cela aura pour effet de lui faire perdre l'acquisition des jours de fractionnements.

Alors que la pose de JRTT en période légale d'été n'a pas d'incidence sur le décompte des fractionnements.

D'autre part cette pratique prive les salariés de leur droit à positionner des JRTT dans le CET au mois de novembre.

Le but de la manœuvre est encore et toujours la réduction des coûts de personnel.

FO conseille aux salariés de bien donner leurs 3 souhaits en début d'année pour éviter les mauvaises surprises.

FO VOUS INFORME