Image not found or type unknown

Jours supplémentaires pour fractionnement

Par **Clemapo**, le **12/12/2012** à **21:01**

Bonjour,

Mon conjoint est salarié dans une société depuis novembre 2011.

Son patron refuse systématiquement les longues périodes de congés aux personnels, ce qui fait que ces derniers ne peuvent pas prendre de longues périodes, en particulier l'été.

Mon conjoint a donc pris ses congés d'été en plusieurs fois, du 6 au 10 aout (5 jours) et du 27 au 31 aout (5 jours). Il avait également pris 2 jours en avril.

Sur son bulletin de paye de novembre, il est indiqué qu'il a acquis 15 jours de congés sur l'année N-1, qu'il en a pris 12, ce qui lui donne un solde de 3 jours (plus les jours en cours d'acquisition sur l'année N, sur un autre décompte).

Dans la convention collective de sa société (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil, société de conseil), que nous avons consultée sur le net, il est stipulé qu'il peut avoir droit à une bonification de ses congés de 1 ou 2 jours (apparemment, 1 jour dans son cas).

Son patron n'étant pas du genre à lui signaler qu'il peut avoir droit à des jours de congés en plus, je me tourne vers vous !

Peut-il donc prétendre à ces jours supplémentaires ? Comment doit-il le signaler à son patron ? Cela se calcule t'il automatiquement sur la fiche de paye ou est-ce un calcul à part fait par le comptable ?

Son patron ayant refusé au personnel les congés de fin d'année (soi-disant par "solidarité" pour une équipe de cette société qui a trop de travail et ne peut pas prendre de congés...), mon conjoint n'a pas l'intention de faire cadeau de cette potentielle journée de congé au patron !!!

Merci d'avance pour vos réponses !

Sandrine

Par **P.M.**, le **12/12/2012** à **21:33**

Bonjour,
Déjà, normalement l'employeur ne peut pas empêcher le salarié de prendre 4 semaines continues entre le 1er mai et le 31 octobre et seulement au moins 2 semaines mais avec son accord...
Lorsque de 3 à 5 jours sont pris en dehors de cette période, en dehors de la 5° semaine, le salarié a droit à un jour de fractionnement et si c'est au moins 6 jours, c'est 2 jours...
Le salarié devrait donc revendiquer le droit à ce jour en plus du solde qui figure sur le bulletin de paie...

Par **Clemapo**, le **12/12/2012** à **21:56**

Merci beaucoup de votre réponse.

Il va donc demander cette journée supplémentaire (ce qui peut paraitre mesquin, mais les congés de Noel refusés, ça ne passe pas, surtout qu'il n'en avait déjà pas eus l'an dernier..... !).

Bonne soirée !

Par **janus2fr**, le **13/12/2012** à **08:39**

[citation]Dans la convention collective de sa société (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil, société de conseil), que nous avons consultée sur le net, il est stipulé qu'il peut avoir droit à une bonification de ses congés de 1 ou 2 jours (apparemment, 1 jour dans son cas). [/citation]
Bonjour,
C'est même tout simplement le code du travail qui prévoit les jours de fractionnement :
[citation]Article L3141-19

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours 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.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.[/citation]

Et pour ce qui est du congé principal, PM vous a bien répondu. L'employeur ne peut pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

s'opposer à ce que chaque salarié ait un congé de 4 semaines consécutives. Ce n'est qu'avec l'accord du salarié qu'il est possible de fractionner ce congé principal en conservant toutefois au moins 2 semaines consécutives.
[citation]Article L3141-18

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

[/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés