

Les jours de Fractionnement

Les 3 choses à savoir

1. A quoi correspondent les jours de fractionnement ?

Le code du travail impose que le congé principal du salarié (**24 jours ouvrables maximum**) soit pris **entre le 1^{er} mai et le 31 octobre**. Autrement dit, le salarié a droit de prendre 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés de congés d'affilée pendant cette période. Lorsque le congé payé ne dépasse pas 12 jours ouvrables il doit être continu.

A partir du moment où ce congé principal n'est pas pris dans sa totalité, le salarié peut obtenir des jours de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement. **La 5^{ème} semaine de congés payés ne rentrant jamais dans le calcul du fractionnement.**



2. Comment calculer les jours de fractionnement ?

Lorsque le salarié n'a pas utilisé la **totalité de son congé principal au 31 octobre**, il peut bénéficier de :

- 1 jour de congé supplémentaire si le salarié prend entre **3 et 5 jours** ouvrables de congés en dehors de la période légale ;
- 2 jours de congés supplémentaires si le salarié prend entre **6 jours et 12 jours** ouvrables.

3. Qui cela concerne-t-il ?

Les jours de fractionnement s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat (CDD, CDI) et quelle que soit leur ancienneté.

Cas particulier du salarié rentré en cours d'année, les jours de fractionnement sont acquis lorsque :

- il a acquis au moins **15 jours de congés payés**,
- il a pris 12 jours continus entre le **1^{er} mai et le 31 octobre**,
- il lui reste au moins **3 jours ouvrables de congé** après le 31 octobre

La CGT, **sa force**



C'est VOUS !

Syndiquez VOUS !

Venez vous informer!