

Question sur les jours de fractionnement

Par **clarisse**, le **22/11/2023** à **08:35**

Bonjour

J'aimerais comprendre le calcul des jours de fractionnement. En effet dans mon entreprise il est très compliqué d'obtenir une réponse de la rh (l'exception des particularités de la règle sont incompréhensibles pour les salariés).

Les gens ne lui demandent pas un cours ils veulent juste comprendre.

D'après la règle un salarié obtient un jour de fractionnement si il a posé **au moins 10 jours** de congés **continus** du 1er mai au 31 octobre. Et le 3eme point à respecter est qu'il doit lui rester des jours après cette période. Selon le nombre de jours il aura 1 ou 2 jours de fractionnement.

Si un jour férié s'insère dans ce calcul la règle n'est pas claire sur ce point et semble dire que si le salarié a posé d'autres jours postérieurement il a quand même son jour de fractionnement.

Si un jour férié est inséré dans ces 10 jours comment se passe le calcul ?

Quelque soit le sujet pas forcément celui là même parfois des sujets de boulot très souvent dans cette entreprise quand on a des questions on nous envoie balader (même sur des sujets pour faire son travail) alors qu'il me semble normal de vouloir mieux comprendre ses tâches pour s'améliorer.

Est ce que quelqu'un peut expliquer cette règle ? (mes collègues n'ont pas trop compris non plus).
Merci

Par **Lorella**, le **22/11/2023** à **13:12**

Bonjour,

C est le rôle de l'assistante RH ou gestionnaire de paie de répondre aux questions des salariés. Hélas, certaines n'ont pas le sens de la pédagogie et d'autres n'ont même pas les connaissances (j'en ai rencontré). C'est pourquoi vous avez droit alors au prétexte «Je n'ai pas le temps.»

Je vous explique la règle selon le Code du travail :

Lorsque le congé principal (4 semaines ou 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés) n'est pas pris dans sa totalité au cours de la période qui s'écoule entre le 1er mai et le 31 octobre, le salarié bénéficie de jours de fractionnement.

Attention, la 5e semaine n'entre pas dans le calcul du fractionnement.

Ceci étant dit, comment ça marche ?

Le salarié doit avoir pris des congés au minimum de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés durant ladite période.

À l'issue de cette période, le nombre de jours de congés restant doit être d'au minimum de 3 jours (sur le congé principal).

Ensuite il est attribué au salarié :

1 jour de congé supplémentaire, [b]si le nombre de jours de congé non pris [b]est compris entre 3 et 5 jours ;

2 jours de congés supplémentaires, [b]si le nombre de jours de congé non pris [b]est de 6 jours minimum.

Code du travail - Article L3141-23

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article [L. 3141-22](#) :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article [L. 3141-19](#) peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de

chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués 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 au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Par **clarisse-**, le **22/11/2023** à **21:54**

Bonjour Lorella

Tout d'abord merci beaucoup d'avoir pris le temps d'apporter cet élément de réponse.

Effectivement dans mon entreprise la drh n'aime pas du tout renseigner les agents. Elle a même envoyé balader mon manager une fois où il demandait des précisions sur un sujet...En plus pour ma part je pose assez rarement des questions peut être 1 à 2 max par an. En plus si elle donnait la réponse à une personne l'agent pourrait renseigner les autres si d'autres ont la même question....

Ma question est la suivante. Est ce qu'on considère qu'il y a rupture des 10 jours ouvrés si il y a un jour férié qui s'intercale dans la pose des 10 jours ?

Merci
Bonne soirée
Bien à vous

Par **Lorella**, le **23/11/2023** à **12:43**

Je vois qu'il y a un manque de transparence dans la communication aux salariés voulu par la DRH.

[quote]

En plus si elle donnait la réponse à une personne l'agent pourrait renseigner les autres si d'autres ont la même question....

[/quote]

Méfiez vous de cette technique, à éviter.

Oups, j ai manqué la question du jour férié dans les CP.

Si le jour férié est chômé dans l entreprise, il n est pas décompté sur les CP. A l inverse, si le jour férié est travaillé dans l entreprise, il est décompté des CP.

Si vous posez 2 semaines de CP et que dans ces 2 semaines, il y a un jour férié chômé, on vous retirera en jours ouvrés : $5 + 4 = 9$

Donnez-moi votre situation pour que je vous valide le décompte.

Par **Lorella**, le **26/11/2023** à **22:38**

Avez vous pris d autres journées de CP durant cette période du 1er mai au 31 octobre ?

Par **clarisse**, le **27/11/2023** à **19:03**

Rebonjour Lorella

Merci de votre retour.

J'ai posé comme congés payés du lundi 7 août au vendredi 11 août. Le 12 et 13 étaient le weekend.

Le lundi 14 août était un jour donné par mon entreprise (l'entreprise donne 1 jour dans l'année)

Le 15 août était férié

Puis j'ai posé du 16 au 25 août. Soit au total 13 jours de posés en août mais il y a donc ces 2 jours entre les 2 (un donné et l'autre férié).

J'ai posé 1 jour en novembre et demandé 6 jours fin décembre (que ma manageuse n'a pas encore validés). Ceci fait donc 7 jours en dehors de la période de pose légale (dans mon entreprise c'est entre mai et octobre).

Il y a 4 Cp restants que je reporte dans mon compte épargne temps (parce que mon entreprise en fin d'année nous demande d'être présent et nous impose de reporter des jours chaque année en fin d'année sur l'année d'après (donc chaque année on reporte des jours de l'année N sur l'année N+1).

Le dernier jour (le 25eme ma boîte m'a payé ce jour car comme il me restait des jours des années d'avant dans mon CET qui est plafonné je ne pouvais pas le déposer dans mon CET) donc je me le suis fait payé car je ne pouvais pas le reporter.

Nous fonctionnons dans le système où on a 25 jours de CP sur l'année.

Plusieurs collègues se posent la question sur ce jour férié. Impacte-t-il le principe de continuité dans le calcul ? Effectivement je vous confirme qu'il n'y a aucune transparence de l'information par l'équipe drh qui nous envoie balader quand on demande une explication. Bon comme je l'ai déjà dit je ne vais pas le redire mais c'est quand même leur rôle d'expliquer les règles aux gens.

Nous quand on nous pose une question sur nos dossiers on répond toujours aux gens donc pourquoi pas eux ?

Merci beaucoup pour votre aide
Bien à vous

Par **Lorella**, le **28/11/2023** à **12:38**

Bonjour,

Vous avez pris 3 semaines de CP (du 07 août au 25 août). Comme dans cette période, il y a eu un jour férié (mardi 15/08) + un pont offert par la maison (lundi 14/08), on a dû vous décompter 13 CP.

Le droit aux jours de fractionnement vous est ouvert pour les motifs suivants :

- vous avez pris au moins 10 jours ouvrés consécutifs dans la période allant du 1er mai au 31 octobre. vous n'avez pas interrompu votre congé en revenant au travail. Les jours non décomptés correspondent aux jours de repos hebdomadaires (samedi/dimanche), jour férié et pont offert par la maison

- il vous reste au moins 3 jours, même plus au 31/10 sur le congé principal de 4 semaines.

Avec votre reliquat de 7 jours, on doit donc vous créditer 2 jours de CP lié au fractionnement du congé principal

Par **clarisse**, le **29/11/2023** à **13:14**

Bonjour Lorella

Merci beaucoup de votre réponse détaillée et du temps pris pour me faire cette réponse. je vous tiens au courant de la réponse qu'elle me fera.

Merci beaucoup.
bien à vous.

Par **Luciepapillon**, le **01/12/2023** à **19:34**

Bonjour, je m'intercale dans ce sujet.

J'ai posé 10 jours au août avec un jour férié chômé donc 9 jours consécutifs de congés payés. Puis un jour en septembre.

Du coup ai je droit aux congés supplémentaires de fractionnement ?

Par **Lorella**, le **01/12/2023** à **20:03**

[LUCIEPAPILLON](#)

Bonsoir,

Si vous êtes aussi au régime des jours ouvrés, il faut avoir poser au moins 2 semaines consécutives dans la période du 1er mai au 31 octobre, soit 10 jours ouvrés de CP, pour avoir droit aux jours de fractionnement.

Comme les 2 semaines consécutives de CP que vous avez prises contiennent un jour ouvré férié, cela vous décompte seulement 9 jours, donc vous ne répondez pas à la condition des 10 jours minimum consécutifs pour avoir droit à un bonus de CP.

La prochaine fois que vous prendrez 2 semaines de CP dans cette période et s il y a 1 jour férié ouvré, allonger votre CP d un jour, en revenant le mardi au lieu du lundi.

Par **Luciepapillon**, le **01/12/2023** à **20:36**

Je vous remercie pour votre réponse.

Je suis donc pénalisée par ce jour férié qui me fait perdre les jours de fractionnement.

Question subsidiaire : est qu'il n'appartient pas à l'employeur de s'assurer que l'on pose 10 jours consécutifs puisque, au delà de la question des jours de fractionnement, il me semble que c'est obligatoire non ?

Par **Lorella**, le **01/12/2023** à **21:00**

L employeur doit vous accorder au moins 12 jours ouvrables continus, ce qui fait 10 jours ouvrés. Oui votre employeur aurait dû vous imposer de poser 10 jours ouvrés au minimum pour être en conformité avec la loi.

Je vois toutefois 2 cas de figure :

Absence du 07/08 au 20/08 = 9 jours de CP, mais 2 semaines de repos

Absence du 31/07 au 10/08 = 9 jours de CP, mais 1 semaine + 4 jours de repos

Cela serait tatillon de votre part de faire une réclamation à votre employeur, car vous avez bien eu 2 semaines de repos en réalité.

Par **Luciepapillon**, le **01/12/2023** à **21:12**

Merci pour le temps que vous m'avez accordé. Bonne soirée.

Par **Luciepapillon**, le **04/12/2023** à **18:34**

Bonsoir. Pour continuer sur ce sujet, j'ai contacté l'inspection du travail.
Le fait de ne pas avoir posé 10 jours ouvrés consécutifs n'est pas un motif pour ne pas prétendre aux jours de fractionnement. Il existe des jurisprudences en ce sens.
Cordialement.

Par **Lorella**, le **04/12/2023** à **20:51**

Bonsoir [LUCIEPAPILLON](#)

Et votre gestionnaire de paie vous a accordé le ou les jours de fractionnement selon vos dires ?

Il serait judicieux de partager ici les références de la jurisprudence.

Par **clarisse...**, le **08/12/2023** à **22:10**

Bonjour Lorella

l'autre fois moi et d'autres gens de mon staff sont donc allés voir l'assistante rh qui a reconnu qu'elle me devait des jours (et à mes collègues aussi) votre calcul était juste.

Mais elle nous mène en bateau et ne les mets pas dans notre compteur

Comment puis je faire pour obtenir mes jours sachant que la drh n'est pas très honnête

En effet ce n'est pas qu'une histoire de fractionnement mais aussi un souci d'honnêteté et ce n'est pas le seul sujet dans cette entreprise.

exemple apres le confinement la drh oubliait comme par hasard de nous rembourser le pass navigo et les salariés s'en sont rendus compte car ils avaient un écart de salaire (au début personne ne l'avait vu) et je ne trouve pas ca normal

Quand on envoie un mail elle ne répond pas ou dit qu'elle le fera et j'ai bien compris qu'elle ne veut pas nous donner ce qu'elle doit.

Merci de votre aide.

Par **Lorella**, le **09/12/2023** à **12:52**

Bonjour,

C est en effet problématique. Après échange de vive voix, il faut confirmer par mail. Si vous voyez que l'erreur n'a pas été corrigée, voir avec les représentants du personnel (CSE). Ils doivent transmettre les réclamations (individuelles et collectives) des salariés à la direction par écrit.

Une réclamation est une demande pour faire appliquer le droit (droit du travail et de la sécurité sociale, convention collective et accord collectif de l'entreprise) alors qu'une revendication est une demande de droit nouveau (réservée aux délégués syndicaux).

Pour le problème des jours de fractionnement non crédités, il s'agit bien d'une réclamation.

Par **Kal-EI**, le **05/02/2024** à **05:21**

Bonjour, je suis tombé sur votre forum car le sujet m'intéresse et je suis surtout confronté à un problème d'interprétation avec les RH de mon entreprise mais également avec le délégué syndical. Je suis aussi représentant du personnel au sein de mon CSE.

Cela fait 5 ans que je suis salarié dans cette entreprise, je prends toujours 10 jours ouvrés consécutifs en été et une autre semaine (5 jours ouvrés) avant le 31 Octobre. Il me reste donc, hors 5ème semaine de congés payés, 5 jours ouvrés sur mon congé principal. À mon sens, cela devrait m'octroyer 2 jours de fractionnement. Sauf que depuis 5 ans, ce n'est pas le cas. Nous avons une note sur les CP chaque année où il est stipulé que nous devons poser 10 jours consécutifs et que le congé principal à prendre entre le 1er Mai et le 31 Octobre doit être de 3 semaines minimum et de 4 semaines maximum. Rien concernant le renoncement aux jours de fractionnement. Même quand on pose nos congés et que l'on fractionne le congé principal, notre employeur ne nous demande pas de renoncer explicitement à ces jours en contrepartie de l'acceptation des CP.

Je sais qu'à l'avenir, si on obtient gain de cause, mon employeur conditionnera la pose du congé principal en dehors de la période légale au renoncement des jours de fractionnement. Mais en attendant...

À la vue de mon explication, pensez-vous que je suis dans mon droit ?

Merci par avance pour vos réponses.

Par **Lorella**, le **05/02/2024 à 12:54**

Bonjour [KAL-EL](#)

Je ne comprends pas la position des RH et du DS.

Peut-être y a t il une clause dans la convention collective sur les jours de fractionnement ou un accord d'entreprise ?

Je ne comprends pas qu'on ne vous donne aucune source sur laquelle ils s'appuient pour vous refuser ces jours supplémentaires. Ce n'est pas professionnel d'agir comme cela.

Par **Kal-El**, le **05/02/2024 à 14:40**

Bonjour Lorella,

Nous venons de faire une réunion entre membres du CSE. Le DS n'en démord pas... Le seul accord collectif que nous avons trouvé était valable 1 an pendant la période COVID où il est bien indiqué qu'on renonce aux jours de fractionnement si le reliquat est pris en dehors de la période légale. En dehors de ça, rien... Il maintient que vu que l'employeur nous autorise à prendre 3 ou 4 semaines entre le 1er Mai et le 31 Octobre comme stipulé dans la note de congés payés, cela nous laisse le choix de fractionner ou non et donc pas de jours supplémentaires pour fractionnement

Par **Lorella**, le **05/02/2024 à 22:39**

une réponse de la Cour de cassation en 2009 expliquée ici

[quote]

La Cour de cassation vient de rappeler que le droit à ces jours de congés supplémentaires est dû quelle que soit la personne à l'initiative du fractionnement du congé principal : salarié ou employeur. Cette précision est importante, car le [Code du travail](#) prévoit que le congé principal « peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié ».

Ainsi, vous devez octroyer des jours supplémentaires de congés même si vous n'avez pas imposé à votre salarié de fractionner son congé principal. Si votre salarié est à l'initiative du fractionnement de son congé principal, il a droit à ses jours de fractionnement.

[/quote]

Lire plus ici :

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/conges-payes-precisions-sur-le-droit-aux-jours-de-fractionnement>

Ca date un peu.

Par **Lorella**, le **05/02/2024 à 22:40**

J'ai consulté sur legifrance, le Code du travail en vigueur à ce jour. Il faut savoir que le Code du travail parle en jours ouvrables (6 jours par semaine si pas de jour férié).

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives (Article L3141-23)

[Article L3141-23](#)

[Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article [L. 3141-22](#) :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article [L. 3141-19](#) peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués 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 au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Par **Lorella**, le **05/02/2024** à **22:50**

[quote]

Le seul accord collectif que nous avons trouvé était valable 1 an pendant la période COVID où il est bien indiqué qu'on renonce aux jours de fractionnement si le reliquat est pris en dehors de la période légale.

[/quote]

Si l'accord signé est à durée déterminée, notamment 1 an, il est devenu caduque.

Par **Lorella**, le **06/02/2024** à **13:02**

En cas de calcul des congés payés décomptés **en jours ouvrés**, attribution des jours de fractionnement :

Solde du congé principal et jour de fractionnement acquis :

inférieur à 3 jours : 0 jour

de 3 à 4 jours : 1 jour

de 5 jours au minimum : 2 jours

Voyez la différence avec un décompte en **jours ouvrables** :

Solde du congé principal et jour de fractionnement acquis :

inférieur à 3 jours : 0 jour

de 3 à 5 jours : 1 jour

de 6 jours au minimum : 2 jours

Bien faire attention au décompte des jours de congés en jours ouvrables ou jours ouvrés pour déterminer le nombre de jours de fractionnement acquis.

Voir article ici mieux présenté sous forme de tableaux.

<https://www.legisocial.fr/paie/smic-remuneration/comment-determiner-les-jours-de->

Par **Sacha**, le **13/02/2024** à **11:40**

Bonjour,

Merci pour les éléments de réponse sur cette page, c'est instructif !

Je souhaite poser 2 semaines en aout avec le 15 aout au milieu. Ce qui fait 9 jours de CP. Je vais donc poser le vendredi d'avant pour faire 10 jours de CP et donc avoir le droit aux congés de fractionnement.

Mon premier jour de CP donc est un vendredi.

J'ai lu quelque part que ces 10 jours de CP doivent être posés entre 2 jours de repos hebdomadaires, est ce une vraie règle?

Merci beaucoup de votre retour!

Sacha

Par **Lorella**, le **13/02/2024** à **12:18**

Bonjour [SACHA](#)

[quote]

Lorsque le congé principal n'est pas pris intégralement pendant la période de référence fixée, l'une des fractions doit tout de même être d'une **durée minimale de 12 jours ouvrables continus pris entre 2 jours de repos hebdomadaires**

[/quote]

Source Juritravail

En jours ouvrés, cela fait bien 10 jours.

Avec le 15 août qui tombe en semaine, il faut donc poser un jour de plus le vendredi avant ou le lundi après pour obtenir 10 jours de CP.

Par **Sacha**, le **13/02/2024** à **12:26**

Je vous remercie pour votre réponse!

Cependant en posant le vendredi ou le lundi en plus, ces 10 jours de CP ne tombent pas "entre 2 jours de repos hebdomadaires".

Aurais-je tout le même droit à des jours de fractionnement?

Merci d'avance,

Sacha

Par **Lorella**, le **13/02/2024** à **12:37**

Pas de problème, les jours de congés sont pris en continu.

Votre employeur doit vous donner au minimum 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) en continu. Il ne peut pas refuser votre jour supplémentaire en raison du jour férié chômé en semaine.

Par **Sacha**, le **13/02/2024** à **13:29**

Ok merci!

J'espère que ces 10 jours ouvrés ne tombant pas entre 2 dimanches (comme c'est pourtant dit dans le texte de loi) ne posera pas de problème pour avoir droit à des congés de fractionnement.

Bonne journée!

Sacha

Par **Lorella**, le **13/02/2024** à **17:55**

Je comprends que votre repos hebdomadaire est le samedi + le dimanche.

En posant 2 semaines + un vendredi ou un lundi, votre période de congés est continue et comprend vos jours de repos hebdomadaires. Je ne vois pas où est le problème.

Par **Sacha**, le **14/02/2024** à **12:03**

Effectivement ma question était spécifique car le texte de loi dit : "une durée minimale de 12 jours ouvrables continus pris ENTRE 2 jours de repos hebdomadaires".

Je comprends que les 10 jours ouvrées doivent être pris ENTRE 2 jours de repos. Donc "enfermés" entre 2 dimanches.

Ce qui n'est pas mon cas puisque je dois poser un vendredi en plus (pour arriver à 10 jours de CP à cause du 15/08 qui est férié).

En tout cas un grand merci pour vos retours et ce super site !

Sasha