



Attribution des jours de fractionnement: les conditions à remplir



Condition 1: prise du congé principal au-delà du 31 octobre

L'article L 3141-19 du code du travail dispose que lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

L'article L3141-20 précise qu'il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues, dans le cadre de la négociation collective ou des dispositions supplétives.

Concrètement nous aboutissons à la situation suivante (en l'absence d'accord à ce sujet), selon le nombre de jours utilisés au-delà du 31 octobre (exemple en jours ouvrables) :

Solde du congé principal utilisé au-delà du 31 octobre	Jours de fractionnement acquis
Inférieur à 3 jours	0 jour
3 à 5 jours	1 jour
6 jours au minimum	2 jours

Condition 2: une prise de 12 jours ouvrables en continu

Ce droit aux jours de fractionnement suppose que le salarié prenne au moins 12 jours ouvrables en continu, entre 2 jours de repos hebdomadaire, durant la période estivale.

Le salarié peut, si le fractionnement est à son initiative, renoncer à ses jours de fractionnement, nous nous tenons à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur le sujet.