



Fractionnement des congés annuels.

Par **ismahan1975**, le **31/03/2011** à **10:09**

Bonjour, je suis infirmier dans un hopital privé soumis à la convention fhp. je me suis adressé à ma DRH lors d'une réunion de service pour savoir si lorsque des congés annuels étaient pris hors periodes estivales(1er mai au 31 octobre), nous pouvions avoir droit à 1 jour de congé supplémentaire si il était pris de 3à5jours voir 2 jours de congés supplémentaires au dela de 6 jours de congé pris. Il m'a été répondu que je devais prendre 3semaines de congés l'été, une semaine en hiver et une au printemps et que je n'ai droit à ces jours de congés supplémentaires que si mon employeur rejetait ma demande de congés. est ce seulement à cette condition que je peux prétendre à des jours de congés supplémentaires? ai je raison de penser au vu de cette convention fhp et vu le code du travail que je ne suis tenu de prendre que 12jours consécutifs au minimum pendant cette période défini précédemment et non 3 semaines? peut on imposer une telle répartition à ces salariés? merci de votre intérêt et de vos réponses.

Par **Cornil**, le **02/04/2011** à **22:39**

Bonsoir "ispahan"

Deux éclairages

- 1) le droit aux jours de fractionnement n'est absolument pas lié à un refus d'autres dates proposées par le salarié, mais uniquement à la prise effective de congés (hors 5ème semaine) hors période estivale, peu important que ces congés hors période estivale aient été pris sur demande du salarié ou sur décision de l'employeur.
- 2) l'employeur est maître de la fixation des congés, c'est à lui éventuellement de faire respecter les 12 jours minimaux en période d'été, voire même plus puisque le congé principal (4 semaines) ne peut être fractionné sans l'accord du salarié. S'il laisse passer cette période

"estivale" sans te fixer des congés, bien évidemment, il ne peut plus légalement accepter des congés hors cette période sans respecter le droit aux congés supplémentaires pour fractionnement. Il peut certes de nouveau refuser les dates proposées, voire même te demander alors de renoncer aux jours de fractionnement pour les accorder, mais à ce compte là, on arrivera à la date limite des congés où il se trouvera fautif.
Bon courage et bonne chance.

Par **ismahan1975**, le **03/04/2011** à **16:13**

merci je n'avais pas lu ce message avant d'en poster un autre précédemment. le probleme pour moi reste le meme, comment leur faire comprendre qu'ils ont tort? j'ai été embauché le 01 décembre 2009 et donc jusqu'à mai 2010 j'ai cumulé 15 jours de CA(2.5CA/mois fois 6). j'ai posé une semaine soit 6 ca en septembre. il me reste 9 CA que je pose en avril. ai je droit à des jours de congés supplémentaires? merci d'eclairer ma lanterne et me dire comment obtenir gain de cause

Par **Cornil**, le **03/04/2011** à **17:14**

Bouh... Ismahan

Fatigant de dialoguer avec toi qui accumule les posts le même jour, ce qui demande un certain temps pour répondre, mais qui ne prend même pas la peine de consulter toutes les réponses avant de relancer!

Dans ton cas personnel exposé maintenant, tu as des droits incomplets sur les congés issus de la période de référence 1er juin 2009- 31 mai 2010 à prendre avant le 31 mai 2011.

A la lettre de la loi, je suis d'avis que tu as droit à ces jours de fractionnement, Voir CT: [citation]Article L3141-17

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

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.

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]
On ne fractionne, pour un salarié présent toute l'année, que le congé principal (4 semaines), et non la 5ème semaine, mais pour un salarié ayant des droits inférieurs, on peut fractionner tous les congés supérieurs à 12 jours, ce qui est ton cas et dans ces conditions on ne parle plus de 5ème semaine!
Comment obtenir gain de cause? Rappeler ces textes, sinon je n'ai pas de baguette magique!

Par **ismahan1975**, le **03/04/2011** à **17:20**

je ne pensais pas vous fatiguer à travers mes différents post. je maîtrise mal tout ça étant novice sur ce site, il est vrai que j'ai répondu de façon précipité. mais bon plusieurs problèmes se posent dans notre service et j'essaie de chercher des réponses (tapa, heures sup, temps de pause, CA fractionné....) donc plusieurs post forcément. maintenant que vous dire pour vous exprimer ma gratitude si ce n'est à défaut de pouvoir dire autre chose: merci.