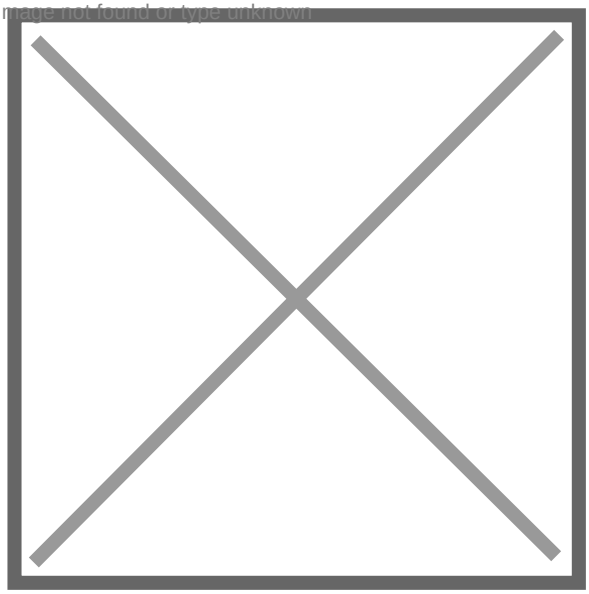
Image not found or type unknown



Jours pour fractionnement

Par **obby**, le **23/05/2016** à **15:53**

[s]Bonjour,[/s]

J'emploie une assistante maternelle depuis le 1/9/14. Sur l'année de référence 2014/15 elle a donc acquis 23 CP (9x2,5). Elle a pris par anticipation 6 CP en décembre 2014 et 6 CP en février 2015. Elle a pris les 11 CP restants consécutivement en août 2015 (et pas 12). A-t-elle droit à des jours pour fractionnement ?

[s]*Merci.*[/s]

Bonjour et merci sont indispensables sur le premier message faute de quoi vous prenez le risque de voir supprimer votre demande sans préavis.

Par **morobar**, le **23/05/2016** à **16:57**

Bjr,
11 ou 12 c'est pareil.
Elle a droit au fractionnement puisque les congés sont fractionnés.
La prochaine fois vous indiquerez les dates de congé au salarié, c'est votre prérogative, et ainsi vous éviterez ce fractionnement.

Par **obby**, le **23/05/2016** à **17:01**

Merci pour votre retour rapide.
J'ai pourtant trouvé l'information suivante sur le net qui semble indiquer qu'elle n'y a pas le droit, je me trompe ?

Jours supplémentaires pour fractionnement : si le salarié n’a pas son droit complet à congés payés...
Ce sera le cas par exemple d’un salarié embauché en cours d’année.
Dans ce cas, le salarié a droit aux jours de fractionnement à condition d’avoir :
• acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés ;
• pris 12 jours continus entre le 1er mai et le 31 octobre ;
• un reliquat d’au moins 3 jours ouvrables pris en dehors de la période légale de prise du congé principal.

Par **jos38**, le **23/05/2016** à **17:11**

bonjour. article 12 de la cc : lorsque les droits à congés payés dépassent 12 jours ouvrables, le solde peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1/5 au 31/10. la prise de ces congés en dehors de cette période donne droit à 2 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus. là, le solde est pris en août donc à priori, ne donne pas droit à des jours supplémentaires. du moins, c'est ce que j'ai toujours appliqué. jours supplémentaires par exemple pour 3 semaines de congés en été et le reste à Noel

Par **obby**, le **23/05/2016** à **18:55**

Je pense que vous vous trompez jos38: Les congés pris par anticipation, c’est-à-dire avant la période de prise du 1er mai au 31 mai de l’année suivante, doivent être considérés comme ayant été pris hors période pour
apprécier le droit aux congés supplémentaires pour fractionnement (Cass. Soc. du 7 mars 1990, n° 87-40.629).

La question centrale dans mon problème est, je crois, de savoir si le salarié a le droit au congé supplémentaire pour fractionnement légal s'il n'a pas pris au moins 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre.
J'espère qu'un champion du sujet sera m'éclairer
D'avance merci

Par **Lag0**, le **23/05/2016** à **19:23**

[citation]La question centrale dans mon problème est, je crois, de savoir si le salarié a le droit au congé supplémentaire pour fractionnement légal s'il n'a pas pris au moins 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre. [/citation]
Bonjour,
En fait, cette condition vient tout simplement du fait que le salarié qui dispose de plus de 12

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

jours ouvrables de CP doit obligatoirement avoir un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables d'affilée.
Quand vous dites que la salarié n'a pris que 11 jours, est-ce à cause du 15 aout ? Mais a t-elle bien pris cependant 2 semaines d'affilée ? Si oui, comme le disais morobar, 11 jours ou 12 jours c'est pareil...

Par **obby**, le **23/05/2016** à **20:05**

Merci pour votre retour.
Le congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus est obligatoire même si un autre accord est trouvé entre employeur et salarié ?
Effectivement le 15 aout tombait pendant la période des 11 CP pris. Donc oui elle a bien eu 2 semaines d'affilée.
Question subsidiaire: en supposant qu'elle ait droit à 2 CP pour fractionnement, jusqu'à quand peut-elle les prendre ? Sont-ils perdus si pas pris ?

Par **Lag0**, le **24/05/2016** à **06:53**

[citation]Le congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus est obligatoire même si un autre accord est trouvé entre employeur et salarié ? [/citation]
Oui !
Le salarié a droit à un congé principal de 4 semaines d'affilée (24 jours), ce n'est qu'avec son accord que ce congé peut être réduit mais sans descendre sous les 2 semaines d'affilée (12 jours).
Les jours de fractionnement sont donnés au salarié fin octobre et sont à prendre jusqu'à la clôture de la période de prise (fin avril ou fin mai selon les entreprises). Au delà, si l'employeur ne s'est pas opposé à leur prise, ils sont perdus.

Par **obby**, le **24/05/2016** à **08:38**

Merci

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés