



Les P'tites INFOS Juridiques

Juillet–Août 2020

I. Fractionnement des congés payés



I. Fractionnement des congés payés : avez-vous droit à des jours supplémentaires ?

*Oui ! Les vacances, on y prend goût et plus on en a, plus on en veut ! Vous ne prenez peut-être pas beaucoup de vacances cet été et vous avez sûrement entendu parler des **jours de congés supplémentaires pour fractionnement** ? On vous dit comment bénéficier de ce petit "bonus" pour terminer les congés annuels en beauté.*



Si vous fractionnez vos 4 premières semaines de congés payés, alors oui, vous aurez droit à des jours de congés supplémentaires (entre un et deux jours supplémentaires).

Chaque année, vous avez droit à 5 semaines de **congés payés** (soit 2,5 jours ouvrables par mois) quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD...) (1).

Vous pouvez poser **jusqu'à 24 jours ouvrables continus** (20 jours ouvrés) (2) au cours de la période de référence, c'est-à-dire 4 semaines de vacances.

Savez-vous comment sont calculés vos congés payés ?

Qu'est-ce que le fractionnement ?

⇒ **Prendre moins de 24 jours de congés continus**

Le congé principal peut être **fractionné** (3), à condition que l'une au moins de ces fractions soit d'une **durée minimale de 12 jours ouvrables continus** pris entre 2 jours de repos hebdomadaires dans la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année (4).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une période différente dès lors qu'elle contient la période du 1er mai au 31 octobre (5).



Vérifiez ce que prévoit votre convention collective !



Les P'tites INFOS Juridiques

En clair, qu'est-ce que ça veut dire ? Le salarié peut prendre jusqu'à 24 jours ouvrables continus mais l'une des 2 parties (salarié ou employeur) peut vouloir fractionner, ce congé, c'est-à-dire diviser ce congé en plusieurs périodes plutôt qu'en 4 semaines consécutives.

La seule condition à respecter est de ne pas fractionner ce congé **en deçà de 12 jours ouvrables consécutifs** (6), compris entre deux repos hebdomadaires.

Exemple :

*Paul veut partir en vacances début septembre.
Il peut s'absenter du dimanche 1er septembre au dimanche 15 septembre inclus.
Ses vacances débuteront et se termineront par un jour de repos hebdomadaire.
Admettons que son jour de repos hebdomadaire soit le dimanche, il posera donc 12 jours de congés du lundi 2 au samedi 7 inclus et du lundi 9 au samedi 14 inclus. Ses vacances prendront fin le 15 septembre, par un dimanche, jour de repos hebdomadaire.*

Cet exemple représente donc la fraction minimale en deçà de laquelle vous ne pouvez aller durant la période de référence. Les deux semaines restantes, ainsi que la 5ème semaine, pourront être posées à loisir durant l'année, sous réserve de l'accord de votre employeur.



Si vous ne bénéficiez pas de ces 12 jours ouvrables consécutifs de congés entre le 1er mai et le 31 octobre, vous pouvez saisir le **juge des référés**. Celui-ci peut mettre fin à cette situation en vous accordant un jour de congé supplémentaire (7).

⇒ **L'accord des 2 parties : condition nécessaire au fractionnement**

Le fractionnement nécessite l'accord des deux parties : votre employeur **ne peut pas vous l'imposer** (3) et vous ne pouvez pas décider de ce fractionnement sans l'accord de votre employeur.

Attention, si ce fractionnement résulte de la **fermeture de l'entreprise** où vous travaillez, les règles changent. Votre employeur peut vous imposer le fractionnement, sans recueillir votre avis (3).

Lorsque vous êtes à l'initiative du fractionnement, l'employeur peut soit refuser votre demande, soit l'accepter sans condition, soit l'accepter à la condition que vous renonciez à l'octroi des jours supplémentaires pour fractionnement.





Les P'tites INFOS Juridiques

Avez-vous droit à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement

1 à 2 jours supplémentaires en cas de fractionnement



Oui ! Lorsque vous fractionnez votre congé, vous voyez **automatiquement** attribuer des **jours supplémentaires de congés** et ce, peu importe la partie à l'initiative du fractionnement (8).

Vous avez droit à :

- **2 jours supplémentaires**, si le reliquat pris hors période légale est au minimum de **6 jours** ;
- **1 jour supplémentaire**, si le reliquat pris hors période légale est compris **entre 3 et 5 jours** (9).

Attention, ces dispositions sont supplétives, et **ne s'appliquent qu'à défaut de stipulations** prévues dans une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, dans une convention ou un accord de branche (10).

Votre employeur ne peut pas refuser d'accorder les jours de congés supplémentaires dus, à défaut, il pourra être sanctionné (11) et sera passible d'une contravention de 5e classe (soit 1.500 EUR maximum) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (12).

Votre employeur ne vous donne pas vos jours supplémentaires de fractionnement ? Réclamez-lui les jours auxquels vous avez droit !

Toutefois, des exceptions existent et vous n'êtes pas toujours concerné par les jours supplémentaires.

Exceptions à l'octroi de jours supplémentaires

⇒ **Vous avez pris moins de 2 jours de congés en dehors de la période**

Si vous prenez **moins de 2 jours** en dehors de la période légale, sauf si un texte conventionnel en dispose autrement, vous ne pourrez pas prétendre à un jour supplémentaire de congé.

⇒ **Vous avez pris vos 24 jours de congés dans la période**

Vous ne pourrez pas y prétendre non plus si vous avez bénéficié de **4 semaines de congés** au cours de l'été, continues ou non (13).

Les jours de congés dus au-delà de 24 jours ouvrables, ce qui correspond en pratique à la **5e semaine de congés payés**, ne sont pas pris en compte pour le calcul du droit aux jours supplémentaires de congés pour fractionnement.



Les P'tites INFOS Juridiques

254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

☎ 03.20.85.10.85 - FAX : 03.20.85.83.03

Email : lille.ulfo@wanadoo.fr

⇒ Vous avez renoncé à ces jours de congés supplémentaires



*“ Vous pouvez tout à fait renoncer à titre individuel
aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement. ”*

Cette renonciation peut être faite lorsque vous êtes à l'origine de la demande de fractionnement et que vous ne souhaitez pas ces jours supplémentaires ou, lorsque vous demandez à votre employeur la permission de fractionner vos jours de congés.

Celui-ci peut accepter, **à condition** que vous renonciez aux jours de congés supplémentaires accordés en raison de ce fractionnement (14).

Il appartient à l'employeur qui se prévaut de cette renonciation **d'en apporter la preuve**. Votre renonciation ne se présume pas. Elle doit être **expresse et non équivoque** (15).

Sachez qu'une note de service ou une information par voie informatique ne suffisent pas à prouver votre renonciation (16). Vous devez donc faire parvenir **un écrit** à votre employeur pour lui signifier votre renonciation aux jours de congés supplémentaires.

Attention cependant, il a été jugé que la mention figurant sur un formulaire de demande de congés payés, mentionnant la renonciation aux éventuels jours de fractionnement est valable même si elle est préédigée par l'employeur et qu'elle figure en lettres minuscules en bas du formulaire (17).

Vous devez donc être vigilant.

A défaut de renonciation individuelle expresse, vous êtes fondé à demander le paiement des jours de congés supplémentaires.

⇒ Le cas où votre renonciation résulte d'un accord collectif

Une convention ou un accord collectif peut imposer le renoncement aux jours de repos supplémentaires.

La renonciation individuelle du salarié n'est donc pas requise en présence d'un accord collectif d'entreprise stipulant que le fractionnement à la demande du salarié ne lui ouvre pas droit aux congés supplémentaires (18).

Références :

- (1) Article [L3141-1](#) du Code du travail
- (2) Article [L3141-17](#) du Code du travail
- (3) Article [L3141-19](#) du Code du travail
- (4) Article [L3141-13](#) du Code du travail
- (5) Article [L3141-15](#) du Code du travail
- (6) Article [L3141-18](#) du Code du travail
- (7) Cass. Soc. 7 novembre 1989, n°[88-40957](#)
- (8) Cass. Soc. 28 octobre 2009, n°[08-41630](#)
- (9) Article [L3141-23](#) du Code du travail
- (10) Article [L3141-22](#) du Code du travail

- (11) Cass. Soc. 8 juin 1972, n°[71-40328](#) et Cass. crim. 27 mars 1973, n°[90.94272](#)
- (12) Article [R3143-1](#) du Code du travail
- (13) Cass. Soc. 11 juillet 2007, n°[06-42236](#)
- (14) Cass. Soc. 6 octobre 2015, n°[14-21168](#)
- (15) Cass. Soc. 10 juillet 1986, n°[83-45402](#) et Cass. Soc. 13 décembre 2006, n°[05-42116](#)
- (16) Cass. Soc. 1er décembre 2005, n°[04-40811](#)
- (17) Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°[13-13315](#)
- (18) Cass. Soc. 1er décembre 2005, n°[04-40811](#), - Cass. Soc. 23 novembre 2011, n°[10-21973](#)

