




Avant de définir les modalités pratiques du fractionnement des congés payés annuels et les conditions d'acquisition de jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement, nous définissons les notions de période de référence d'acquisition et de prise du congé, essentielles à la compréhension du fractionnement.

Quelle est la période de référence d'acquisition des congés payés annuels ?

La période de référence est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche.  C. trav. art. L3141-10


À défaut, la période de référence commence le 1er juin et se termine le 31 mai.

 C. trav. art. R.3141-4

Dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, la période de référence commence le 1er avril et se termine le 31 mars.  C. trav. art. R3141-4

Quelle est la durée des congés payés annuels ?


Par principe et hors le cas de la maladie, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables de congés payés par an.



 C. trav. art. L3141-3

L'employeur peut décompter les jours de congés en jours ouvrés.

Quelle est la période de prise des congés payés annuels ?

Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

 C. trav. art. L3141-13

Elle est déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique.  C. trav. art. L3141-15  C. trav. art. L3141-16

Qu'est-ce que le fractionnement des congés payés ?


En principe, le salarié doit prendre son congé principal, soit 24 jours ouvrables, en une seule fois.


Il est possible de fractionner ce congé, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, à condition que :

- Un congé de 12 jours soit pris en continu pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois.

Dans quelles conditions le salarié acquiert des jours de congés payés supplémentaires en cas de prise fractionnée de son congé principal ?

Le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6,
- 1 seul jour si ce nombre est compris entre 3 et 5.  C. trav. art. L3141-23

Le droit aux congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié lui-même ou l'employeur qui en ait pris l'initiative.  Cass. soc. 04.07.2001 n°99-43494 PF




Attention


Ces règles ne s'appliquent pas à la cinquième semaine de congés payés.

Jours du congé principal pris hors période légale	Jours supplémentaires (exprimés en jours ouvrables)
Moins de 3 jours	0
3 à 5 jours	1
6 jours ou plus	2

Qui est concerné par le fractionnement des congés payés ?


Le fractionnement des congés payés concerne tous les salariés, y compris les salariés à temps partiel et les apprentis, dès lors qu'ils ont acquis des droits à congés payés.

 C. trav., art. L3141-3

 C. trav., art. L3123-5



Les jours de congés supplémentaires peuvent-ils être supprimés ?

Oui, les congés supplémentaires de fractionnement peuvent être supprimés par accord collectif.  *C. trav. art. L3141-23*


A défaut, le salarié peut renoncer aux congés supplémentaires par écrit.  *C. trav. art. L3141-23*

Cet écrit doit être communiqué pour chaque période de congé.

Le salarié ne peut pas y renoncer par avance au moyen :

- d'une clause générale figurant dans son contrat de travail,  *Cass. soc. 05.05.2021 n°20-14390 FS-P*
- ni d'une note de service indiquant que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement.  *Cass. soc. 13.01.2016 n°14-13015 F-D*

En revanche, la renonciation est valable s'il est indiqué, sur le formulaire de demande de congés, que toute dérogation au principe de prise d'un congé de quatre semaines dont trois consécutives au cours de la période s'étendant du 1er juin au 31 octobre emporte renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement.

 *Cass. soc. 30.09.2014 n°13-13315 F-D*

Une question ?

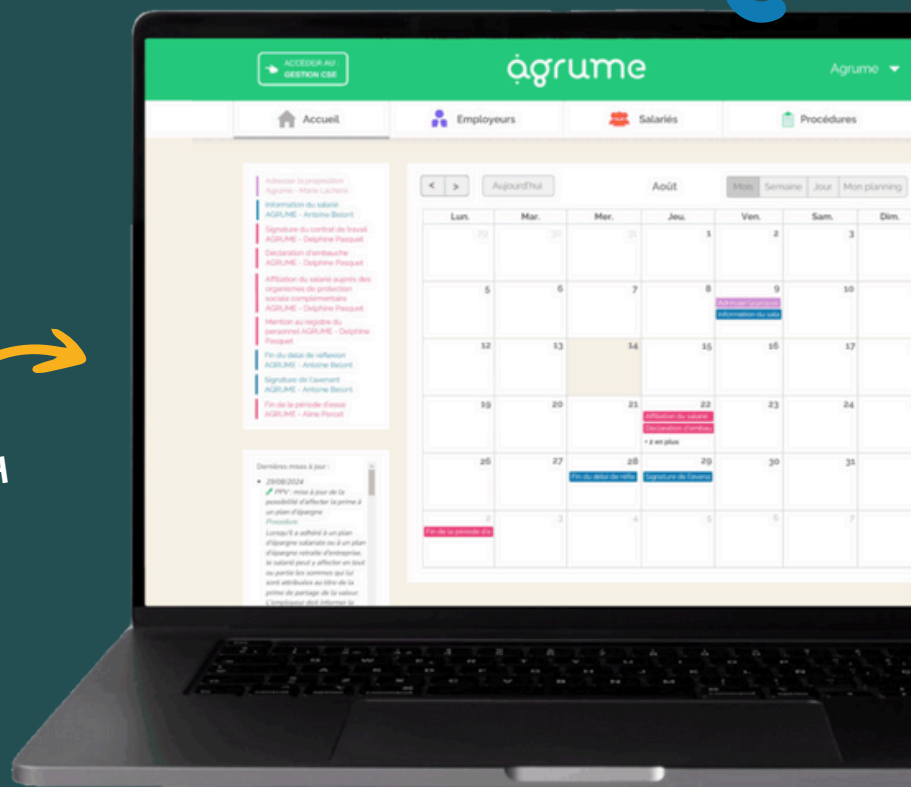
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume