

L'ATTRIBUTION DES JOURS DE CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

Dans l'entreprise, le fractionnement du congé principal peut donner droit au salarié à des jours de congés supplémentaires.

Le congé annuel de 30 jours ouvrables (25 ouvrés) se compose d'un congé principal de 24 jours ouvrables (20 ouvrés) soit 4 semaines et d'une semaine supplémentaire.

Une période de 12 jours ouvrables consécutifs minimum doit être accordée sur la période de prise des congés qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les 12 autres jours du congé principal de 24 jours peuvent donc être pris à un autre moment dans la limite du 30 avril de l'année N+1.

Si le salarié n'a pas pris l'intégralité de son congé principal de 24 jours à la fin de la période au 31 octobre, ou s'il a pris une fraction en dehors de la période de prise des congés payés, il peut avoir droit à des jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement, sous réserve que certaines conditions soient réunies.

En pratique, il convient donc de se placer au 31 octobre et vérifier le compteur de congés :

- s'il reste moins de 3 jours ouvrables sur les 24 jours du congé principal, aucun droit supplémentaire n'est ouvert ;
- s'il reste entre 3 et 5 jours du congé principal, 1 jour de congé supplémentaire est accordé ;
- s'il reste au moins 6 jours, 2 jours de congés supplémentaires sont accordés.

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut soit refuser les dates proposées par le salarié, soit accepter sans conditions, soit accepter à la condition que le salarié renonce par écrit à l'octroi des jours supplémentaires pour fractionnement.

Faisons le point sur la question.

Un salarié a-t-il la possibilité de fractionner son congé principal ?

Le congé principal d'un salarié correspond au plus long congé de l'année pour un salarié.

Le congé principal du salarié ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) consécutifs (soit quatre semaines). L'employeur peut cependant accorder au salarié un congé plus long, pour les motifs suivants :

- Des contraintes géographiques particulières (votre famille habite, par exemple, en Outre-mer) ;
- La présence au sein de votre foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Il est possible que le congé principal du salarié ne soit pas pris de manière continue dans son intégralité (24 jours ouvrables consécutifs).

Le congé principal du salarié est alors fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

L'une des fractions doit avoir une durée minimale de 12 jours ouvrables consécutifs (ou 10 jours ouvrés consécutifs si le décompte est effectué en jours ouvrés) durant la période de prise des congés payés c'est-à-dire celle allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Par exemple : un salarié a pris 3 semaines de congés payés en juillet puis 1 semaine en septembre. Ce salarié a fractionné son congé principal de 4 semaines au cours de la période de prise des congés payés.

Néanmoins, la demande de départ en congés payés, que ceux-ci soient fractionnés ou pas, reste soumise à l'acceptation de l'employeur.

Lorsque le fractionnement est à l'initiative du salarié, l'employeur peut :

- refuser les dates proposées par le salarié ;
- accepter sans conditions ce qui donne droit au salarié à des jours de fractionnement sous conditions ;
- accepter à la condition que le salarié renonce par écrit à l'octroi des jours supplémentaires pour fractionnement.

Cette renonciation ne se présume pas et elle est subordonnée à une demande écrite du salarié.

La renonciation aux jours de fractionnement est valable lorsqu'elle résulte notamment de la possibilité pour le salarié qui demande le fractionnement de cocher une case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires dans le logiciel traitant les demandes de congés ou dans le formulaire papier de demande de congé principal.

Un employeur a-t-il la possibilité de fractionner le congé principal d'un salarié ?

- **En l'absence de fermeture de l'entreprise** : l'employeur pourra imposer au salarié soit une période de congés payés de 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) consécutifs soit une période de 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) consécutifs.

Exemple : en dehors du cas d'une fermeture d'entreprise, un employeur ne pourra pas décider qu'un salarié prenne 3 semaines de congés payés au titre de son congé principal pendant la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Néanmoins, un employeur pourra imposer à un salarié la prise de 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) consécutifs de congés payés, que ce soit dans le cadre d'une fermeture d'entreprise ou pas, au cours de la période de prise des congés payés.

L'accord du salarié ne sera pas nécessaire. L'employeur fera usage de son pouvoir de direction.

Le fractionnement du congé principal du salarié dès lors que celui-ci est supérieur à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) et inférieur à 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) consécutifs est possible **à condition que le salarié en soit d'accord.**

Par exception à cette règle, un accord collectif d'entreprise peut déroger à cette règle relative à l'accord du salarié en cas de fractionnement de son congé principal au-delà du douzième jour et prévoir par conséquent un fractionnement unilatéral effectué par un employeur.

- **En cas de fermeture de l'entreprise** : un employeur a la possibilité de fractionner le congé principal de ses salariés à condition qu'ils bénéficient pendant la période de prise des congés payés d'au moins 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) consécutifs de congés payés.

L'accord du salarié ne sera pas requis ni pour la fermeture de l'entreprise ni pour la durée du fractionnement de ses congés payés.

Le fractionnement du congé principal d'un salarié ouvre-t-il droit à des jours de congés payés supplémentaires ?

Dès lors qu'un salarié prend une fraction continue de congés payés supérieure à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) et inférieure à 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) le nombre de jours dont il dispose au titre de son congé principal (24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés) est alors fractionné.

C'est notamment le cas d'un salarié qui prendrait entre 13 et 23 jours ouvrables de congés payés consécutifs au titre de son congé principal au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Auquel cas, le salarié a choisi de ne pas prendre de manière continue son congé principal d'une durée maximale de 24 jours ouvrables consécutifs.

Par conséquent, le salarié pourra bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous réserve que certaines conditions soient réunies.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié bénéficie des jours de congés payés supplémentaires en raison du fractionnement de son congé principal ?

Les jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement correspondent à des jours de congés payés supplémentaires en raison de l'absence de prise par le salarié de l'intégralité du nombre de son congé principal (24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés) au cours de la période de prise des congés payés et de la prise d'une fraction ou du reliquat de son congé principal en dehors de cette période.

Au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours) un salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés (ou 25 jours ouvrés).

Soit 24 jours ouvrables de congés payés auxquels sont additionnés 6 jours ouvrables c'est -à-dire une cinquième semaine de congés payés qui a un statut particulier ne permettant pas l'octroi de jours de congés payés supplémentaires.

A la fin de la période de prise du congé principal du salarié, c'est-à-dire au 31 octobre de chaque année afin de vérifier si un salarié est légitime à l'octroi des jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement un employeur doit vérifier si :

- Le salarié n'a pris l'intégralité de son congé principal (24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés), acquis au cours de la période de référence, pendant la période de prise des congés payés.
- Le salarié a pris une fraction ou le reliquat de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés.

Quel est le nombre de jours de congés payés supplémentaires attribués en raison du fractionnement du congé principal d'un salarié ?

Ce fractionnement ouvre droit à l'attribution de :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés payés pris en dehors de la période de prise des congés payés est au moins égal à 6.
- 1 jour ouvrable de congé payé lorsque le nombre de jours de congés payés pris en dehors de la période de prise des congés payés est compris entre 3 et 5 jours.

S'il reste moins de 3 jours ouvrables sur les 24 jours du congé principal, aucun droit supplémentaire n'est ouvert.

1^{er} exemple : un salarié a fractionné son congé principal en prenant 1 semaine de congés payés en août et 3 semaines de congés payés en septembre de l'année N. Il a pris l'intégralité de son congé principal au cours de la période de prise des congés payés.

Au 31 octobre de l'année en cours, ce salarié ne sera pas éligible au bénéfice de jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement en raison de la prise intégrale de son congé principal (24 jours ouvrables) pendant la période de prise des congés payés.

2^{ème} exemple : un salarié a fractionné son congé principal en prenant 3 semaines de congés payés en août.

Au 31 octobre de l'année en cours, dans son compteur de congés payés il lui restera à prendre 1 semaine de congés payés au titre de son congé principal.

Le salarié décide de prendre le reliquat de son congé principal (4 semaines - 3 semaines = **1 semaine**) au cours du mois de décembre de l'année N.

Ce salarié sera éligible à l'octroi de deux jours de congés payés supplémentaires en raison de la prise du reliquat de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés (décembre de l'année N).

3^{ème} exemple : un salarié a fractionné son congé principal en prenant 1 semaine de congés payés en février de l'année N et 3 semaines de congés payés en septembre de l'année N.

Ce salarié sera éligible à l'octroi de deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement en raison de la prise d'une fraction de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés (février de l'année N).

[A quelle période les jours de congés payés supplémentaires attribués en raison du fractionnement du congé principal du salarié doivent-ils être pris ?](#)

Les jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement doivent être pris en dehors de la période de prise des congés payés.

[Quelles sont les situations qui peuvent être à l'origine du fractionnement du congé principal d'un salarié ?](#)

Deux situations peuvent être à l'origine du fractionnement du congé principal d'un salarié :

- **Le fractionnement du congé principal du salarié à l'initiative de l'employeur**

1^o Fractionnement d'une durée de 12 jours ouvrables consécutifs

Correspond au cas où un employeur après avoir pris en considération les critères d'ordre de départ en congés payés, détermine la période pendant laquelle un salarié prendra sa fraction minimale de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés.

Cette période devra comprendre impérativement celle comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Auquel cas, le salarié sera éligible à des jours de congés payés supplémentaires si :

- **Au 31 octobre de l'année N il a un reliquat de son congé principal ;**
- **S'il a pris une fraction précise de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés.**

1^{er} exemple : Au cours du mois d'octobre de l'année N, un salarié a pris 12 jours ouvrables de congés payés imposés par son employeur. En janvier de l'année N le salarié a pris 6 jours de congés payés.

Soit : 12 jours ouvrables de CP imposés par l'employeur + 6 jours de CP pris en janvier de l'année N = 18 jours de CP pris – 24 jours de son congé principal = 6 jours de CP à prendre au titre de son congé principal.

A ces 6 jours ouvrables de CP s'ajouteront 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement. L'intégralité de ces jours devront être pris au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

2^{ème} exemple : Au cours du mois d'août de l'année N, un salarié a pris 12 jours ouvrables de congés payés imposés par son employeur. Ainsi que 3 jours ouvrables au cours du mois de mars de l'année N.

Soit : 12 jours ouvrables de CP imposés par l'employeur le mois d'août de l'année N + prise de 3 jours ouvrables de CP en mars de l'année N = 15 jours de CP pris – 24 jours de son congé principal = 9 jours de CP à prendre. A ces 9 jours de congés payés s'ajoutera 1 jour de CP acquis en raison du fractionnement du congé principal du salarié. L'intégralité de ces jours devront être pris au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

2° Fractionnement d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables consécutifs et inférieure à 24 jours ouvrables consécutifs

Cette situation correspond au cas où un employeur **après avoir obtenu l'accord du salarié** et avoir pris en considération les critères d'ordre de départ en congés payés, fractionne le congé principal d'un salarié pour une période supérieure à 12 jours ouvrables et inférieure à 24 jours ouvrables.

La période de prise des CP devra comprendre impérativement celle comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Sauf dans le cadre d'une fermeture d'entreprise, un employeur ne peut pas fractionner le congé principal d'un salarié à une durée supérieure à 12 jours ouvrables consécutifs et inférieure à 24 jours ouvrables consécutifs de manière unilatérale. L'accord du salarié sera requis conformément à l'article L3141-19 du Code du travail.

Le salarié qui a donné son accord au fractionnement de son congé principal au-delà du douzième jour sera éligible à des jours de congés payés supplémentaires si :

- **Au 31 octobre de l'année N il a un reliquat de son congé principal ;**
- **S'il a pris une fraction de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés ;**

Par exemple : Un salarié a pris 3 semaines de congés payés imposés par son employeur au cours du mois de juin de l'année N. Il a pris 1 semaine de congés payés en décembre de l'année N.

Soit : 3 semaines de CP imposés par l'employeur en juin de l'année N + prise d'1 semaine de CP en décembre de l'année N = 4 semaines de CP pris au titre du congé principal.

Le salarié sera éligible à 2 jours de CP supplémentaires en raison de la prise du reliquat de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés (décembre de l'année N).

Ces 2 jours ouvrables de CP devront être pris au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

3° Le fractionnement du congé principal en raison de la fermeture de l'entreprise

Dans ce cas, un employeur décide de fractionner le congé principal d'un salarié dans le cadre d'une fermeture d'entreprise.

L'accord du salarié ne sera pas requis.

Le salarié aura droit à des jours de CP supplémentaires si :

- **Au 31 octobre de l'année N il a un reliquat de son congé principal ;**

- **S'il a pris une fraction de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés**

1^{er} exemple : Un employeur a décidé de fermer 12 jours au cours du mois de mai de l'année N. Au 31 octobre de l'année en cours le salarié a 12 de CP à prendre au titre de son congé principal.

Le salarié décide de prendre 4 jours ouvrables de congés payés en novembre de l'année N.

Soit : 12 jours de CP pris en mai à la suite de la fermeture de l'entreprise – 24 jours du congé principal du salarié = reliquat de 12 jours à prendre au 31 octobre de l'année en cours – 4 jours ouvrables de CP pris en novembre de l'année N = 8 de CP à prendre.

A ce reliquat de 8 jours s'ajoutera 1 jour CP pour fractionnement.

2^{ème} exemple : un salarié a pris 6 jours ouvrables de CP en avril de l'année N. Son employeur a décidé de fermer l'entreprise pour CP pendant 18 jours ouvrables au cours du mois de juillet de l'année N.

A la fin de la période de prise des congés payés, le salarié n'aura plus aucun jour de CP à prendre au titre de son congé principal.

Soit : 6 jours ouvrables de CP pris en février de l'année N + 18 jours ouvrables de CP imposés par l'employeur le mois de juillet de l'année N = 24 jours ouvrables de CP pris.

Néanmoins, au 31 octobre de l'année en cours le salarié sera tout de même éligible à 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires pour fractionnement.

• **Le fractionnement du congé principal du salarié à sa demande et en l'absence de demande écrite**

En l'absence de demande écrite du salarié, la renonciation à ses jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement ne se présume pas.

Correspond au cas où un salarié, parmi la date de prise des congés payés, choisit le moment où il prend son congé principal et prend soit au minimum 12 jours ouvrables continus de congés payés soit entre 13 et 23 jours ouvrables de congés payés consécutifs.

Le salarié aura droit à des jours de CP supplémentaires si :

- **Au 31 octobre de l'année N il a un reliquat de son congé principal ;**
- **S'il a pris une fraction précise de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés**

1^{er} exemple : Un salarié a choisi de prendre 12 jours ouvrables de congés payés le mois de juin de l'année N. Il a pris 6 jours ouvrables de CP le mois d'août de l'année N. Au 31 octobre de l'année N le salarié avait un reliquat de 6 jours ouvrables de CP à prendre au titre de son congé principal.

Le mois de janvier de l'année N+1 le salarié a pris 3 jours ouvrables de congés payés.

Il lui reste une fraction de 3 jours ouvrables de CP à prendre.

Il aura le droit à 1 jour de congé payé supplémentaire en raison de la prise d'une fraction de son congé principal en dehors de la période de prise des congés payés (janvier de l'année N+1).

Les 4 jours de congés payés restants devront être pris avant le 30 avril de l'année N+1.

2^{ème} exemple : un salarié a été recruté le 1^{er} juin de l'année N. Il a pris 2 jours ouvrables de congés payés en février de l'année N+1.

Il a pris 12 jours ouvrables consécutifs le mois d'août de l'année N+1. Il a également pris 8,5 jours ouvrables le mois d'octobre de l'année N+1.

Ce salarié ne sera pas éligible à des jours de congés supplémentaires dans la mesure où il a pris uniquement 2 jours ouvrables de CP en dehors de la période de prise des congés payés (février de l'année N+1).

Il aura fallu que le salarié prenne au minimum 3 jours ouvrables de CP en dehors de la période de prise des congés payés afin d'être éligible à 1 jour de CP supplémentaire pour fractionnement.

La prise de la 5^{ème} semaine de congés payés en dehors de la période de prise des congés payés ouvre-t-elle le droit à des jours de congés payés supplémentaires ?

Non, les jours de congés payés dus au-delà des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à des jours de congés payés supplémentaires.

Un employeur peut-il supprimer les jours de fractionnement ?

Un accord d'entreprise ou une convention collective applicable peut supprimer ou modifier le nombre de jours supplémentaires de congés payés pour fractionnement.

La convention collective de la coiffure et professions connexes prévoit que lorsque le fractionnement résulte d'une demande du salarié ce dernier perd les jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement. Cette règle est subordonnée à une demande écrite du salarié.

Un salarié peut-il renoncer à ses jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement ?

Oui, un salarié peut renoncer à ses jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Néanmoins, la renonciation du salarié à ses jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement ne se présume pas. Cette renonciation doit être écrite et ne pourra pas résulter :

- D'une clause générale du contrat de travail prévoyant le renoncement du salarié à ses droits ;
- D'une note de service subordonnant le fractionnement à une renonciation ;
- D'une non-réclamation de ces jours plusieurs années.

L'employeur qui s'en prévaut doit en apporter la preuve.

Quelle sanction encoure l'employeur en cas de refus de d'accorder les congés pour fractionnement ?

L'employeur refusant d'accorder les jours de congé supplémentaire dont le salarié a droit se rend coupable d'infraction à la législation sur les congés payés et il est passible d'une contravention de 5e classe (1500 €), appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

TEXTES DE LOI ET REFERENCES :

- Article 13 de la Convention collective de la coiffure et professions connexes ;
- Article L3141-1 et suivants du Code du travail.