

Congés payés (fractionnement)

Fractionnement du congé principal

Modalités de fractionnement - Le congé principal d'une durée supérieure à 12 [jours ouvrables](#)*, et au plus égale à 24 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise, en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et ce sont les jours restant dus qui peuvent donner lieu à des jours de congés supplémentaires (c. trav. [art. L. 3141-18](#) et [L. 3141-19](#)).

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou bien un accord entre l'employeur et le salarié peut déroger à l'obligation de prendre 12 jours en continu au cours de la période légale (c. trav. [art. L. 3141-19](#) ; cass. soc. 6 juillet 1994, n° [93-42360](#), BC V n° 229).

Le fractionnement ne peut pas être imposé aux salariés (cass. soc. 19 avril 2000, n° [98-40790](#) D). Par ailleurs, la renonciation à ce droit ne se présume pas (cass. soc. 19 juin 2002, n° [99-45872](#), BC V n° 207).

Si le fractionnement du congé principal s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, il nécessite l'avis conforme des délégués du personnel (DP) ou, à défaut de DP, des salariés [voir [Congés payés \(fermeture\)](#)*].

Cas du report des congés - Le salarié dont les congés payés ont été reportés en raison de la maladie ou de la maternité a droit à 1 ou 2 jours de fractionnement en plus dès lors que les conditions posées par le code du travail sont remplies (jours hors période légale, etc.) (rép. Le Fur n° [74829](#), JO 19 octobre 2010, AN quest. p. 11475).

Durée des congés supplémentaires

Sous réserve qu'au moins 12 jours ouvrables aient été pris en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, le salarié qui prend au moins 3 jours de congés en dehors de cette période a droit à (c. trav. [art. L. 3141-19](#)) :

- 1 jour supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours supplémentaires s'il prend au moins 6 jours.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables, c'est-à-dire la 5^e semaine de congés payés, ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

En cas de fractionnement, le retard mis par l'employeur pour accorder le reliquat de congé principal peut justifier des dommages-intérêts (cass. soc. 17 mai 2000, n° [98-41561](#) D).

Les salariés dont le droit à congés payés est incomplet peuvent néanmoins bénéficier des jours supplémentaires si toutes les conditions sont remplies. Il leur faut donc, a minima, un droit initial d'au moins 15 jours ouvrables pour que 12 jours ouvrables puissent être pris en continu pendant la période légale, puis 3 en dehors de cette période.

Modalités d'application

Droit aux jours supplémentaires - Le droit aux jours supplémentaires naît du fractionnement, que ce soit à l'initiative du salarié ou l'employeur, même si une convention collective réserve les jours supplémentaires au fractionnement à l'initiative de l'employeur (cass. soc. 19 juin 2002, n° [99-45837](#), BC V n° 207).

Initiative du salarié - L'accord de l'employeur est requis et celui-ci a le droit de subordonner son accord à la renonciation du salarié aux jours supplémentaires de congé. Une déclaration écrite de renonciation s'impose (voir modèle reproduit dans cette étude) (cass. soc. 10 juillet 1986, n° [83-45402](#), BC V n° 381). La renonciation

devant être expresse, elle ne peut pas se présumer (cass. soc. 19 juin 2002, nos [99-45837](#) et 99-45872, BC V n° 207). Ni une note de service, ni une information par voie informatique ne suffisent (cass. soc. 17 décembre 1987, n° 85-41979, BC V n° 770 ; cass. soc. 1er décembre 2005, n° [04-40811](#), BC V n° 354).

Le droit aux jours pour fractionnement s'applique aux congés pris par anticipation et accordés par l'employeur sans condition (cass. soc. 7 mars 1990, n° [87-40629](#), BC V n° 112).

Initiative de l'employeur - Si l'employeur prend l'initiative du fractionnement, l'accord du salarié est également requis, mais celui-ci a alors droit aux jours de congés supplémentaires.

Renonciation collective - Une convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut écarter les jours de fractionnement sans que l'accord individuel du salarié soit nécessaire (c. trav. [art. L. 3141-19](#) ; cass. soc. 1er décembre 2005, n° [04-40811](#), BC V n° 354). Une renonciation, ainsi prévue conventionnellement, peut être gérée via l'outil informatique (cass. soc. 23 novembre 2011, n° [10-21973](#) D).

Le fait que le droit à congé conventionnel initial soit supérieur au droit à un congé légal n'entraîne pas, sauf disposition contraire, la suppression des jours supplémentaires pour fractionnement (cass. soc. 2 décembre 1981, nos [79-41399](#) et 79-41400, BC V n° 932).

Fractionnement de la cinquième semaine - L'employeur peut fractionner la 5^e semaine de congés payés, pour permettre une fermeture de l'entreprise, sans être tenu de solliciter l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, l'agrément des salariés (cass. ch. mixte 10 décembre 1993, n° [87-45188](#), B ch. mixte n° 1).

Mentions sur le bulletin de paie - Lorsque le salarié fractionne son congé, les dates de départ et de retour pour chaque fraction de congé peuvent apparaître sur le [bulletin de paie](#)*. On maintient, dans l'immédiat, la rémunération habituelle pendant la période de vacances. Une rectification unique pour l'année peut ensuite intervenir pour calculer l'indemnité de congés payés, s'il y a lieu, lorsque les droits à congé de la période de référence considérée seront épuisés.

Modèle de renonciation aux jours pour fractionnement

Nom ...

À ..., le ... 20...

M. ... (ex. : Directeur, DRH)

Je sollicite la prise de mes congés payés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, aux dates suivantes : ...

Je renonce à l'obtention des jours de congés supplémentaires pour fractionnement du congé principal prévus par l'article L. 3141-18 du code du travail.

Veuillez agréer, M. ... (ex. : Directeur, DRH), mes salutations distinguées.

Signature du salarié

POUR ALLER PLUS LOIN :

« Renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement »

VOIR AUSSI :

Congés payés (acquisition) ; Congés payés (anticipés) ; Congés payés (fermeture) ; Congés payés (prise et report) ; Congés payés (indemnité).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 01/01/2015)

du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.