

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Fractionnement des congés payés et loi travail

Nouvelle actualité concernant le thème des congés payés, nous abordons aujourd'hui spécifiquement les règles en matière de fractionnement et de report des congés payés pour les salariés dont le temps ...

Sommaire

- Informations concernant la loi travail
- Les modifications apportées par la loi travail sur les congés payés
- Références

Nouvelle actualité concernant le thème des congés payés, nous abordons aujourd'hui spécifiquement les règles en matière de fractionnement et de report des congés payés pour les salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année.

Informations concernant la loi travail

Avant de vous présenter les différentes dispositions concernant la thématique proposée aujourd'hui, Legisocial tenait à vous informer que des documentations spécifiques vous sont proposées au sein de nos différents outils comme suit :

Thématique	Lien vous permettant d'accéder à l'outil
Temps de travail	Vous pouvez accéder à notre outil nommé « Gérer le temps de travail des salariés 2016 » en cliquant ici , vous pourrez accéder à une documentation spécifique nommée « Le temps de travail depuis la loi travail ».
Les congés payés	Vous pouvez accéder à notre outil nommé « Gérer et calculer les congés payés 2016 » en cliquant ici , vous pourrez accéder à une documentation spécifique nommée « Dossier_conges_payes_depuis_loi_travail ».
Les heures supplémentaires	Vous pouvez accéder à notre outil nommé « Calcul des heures supplémentaires 2016 » en cliquant ici , vous pourrez accéder à une documentation spécifique nommée « Dossier_heures_supplementaires_apresloi_travail ».
Le temps partiel	Vous pouvez accéder à notre outil nommé « Spécificité du contrat de travail à temps partiel 2016 » en cliquant ici , vous pourrez accéder à une documentation spécifique nommée « Le_temps_partiel_depuis_loitavail ».

Les modifications apportées par la loi travail sur les congés payés

Thèmes	Régime en vigueur			
	Avant la loi travail		Depuis la loi travail	
	Article	Contenu	Article	Contenu
Prise maximale des congés payés	L 3141-17	La durée des congés pouvant être pris en une seule fois : • Ne peut excéder 24 jours ouvrables ; • Avec une possibilité de déroger individuellement, pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (salariés issus des départements d'Outre-mer par exemple).	L 3141-17	La durée des congés pouvant être pris en une seule fois : • Ne peut excéder 24 jours ouvrables ; • Avec une possibilité de déroger individuellement, pour les salariés qui justifient : 1. De contraintes géographiques particulières (salariés issus des départements d'Outre-mer par exemple) ; 2. De la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.
Prise en cas de droit incomplet	L 3141-18	Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.	L 3141-18	Aucune modification n'est apportée par la loi travail.

Fractionnement	L 3141-18 L 3141-19	L'article L 3141-18 confirme que lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Selon l'article L3141-19, lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période dite « estivale » du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.	L 3141-19 L 3141-20 L 3141-21 L 3141-23	L'article L 3141-19 confirme que lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Selon l'article L3141-21 (champ de la négociation collective) il peut être fixé la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du 12^{ème} jour par : • Un accord d'entreprise ou d'établissement ; • Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. C'est désormais au sein de l'article L 3141-23 (dispositions supplétives) que nous retrouvons les points suivants : • La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ; • Concernant le fractionnement des congés au-delà du 12^{ème} jour, les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Selon l'article L3141-19 (ordre public), lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement. Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. L'article L3141-20 précise qu'il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues, dans le cadre de la négociation collective ou des dispositions supplétives.
Fractionnement et attribution de jours supplémentaires	L 3141-19	Selon l'article L 3141-19, il est attribué : • 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ; • 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Afin de déterminer le droit au supplément de jours de congés, n'est pris en compte que le droit aux congés payés dans la limite du congé principal, à savoir 24 jours ouvrables. Des dérogations peuvent être apportées à ces dispositions, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.	L 3141-23	C'est au sein de l'article L 3141-23 (dispositions supplétives) que nous retrouvons les dispositions selon lesquelles, il est attribué : • 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ; • 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Il peut être dérogé à ces dispositions, après accord individuel du salarié.
Fermeture totale de l'entreprise	L 3141-20	Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.	L 3141-19	Selon l'article L3141-19 (ordre public), lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.
Report des congés pour les salariés dont le temps de travail est décompté à l'année	L 3141-21	En application de l'article L3141-21, pour les salariés dont la durée est décomptée à l'année, il est possible de prévoir des reports des congés ouverts au titre de l'année de référence. Cette possibilité peut être réalisée au moyen : • D'une convention ou un accord collectif étendu ; • Ou d'une convention ; • Ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.	L 3141-22	C'est désormais au sein de l'article L3141-22 modifié que nous retrouvons les dispositions autrefois prévues à l'article L 3141-21, sans qu'une quelconque modification soit apportée au principe. Ainsi pour les salariés dont la durée est décomptée à l'année, il est possible de prévoir des reports des congés ouverts au titre de l'année de référence. Cette possibilité peut être réalisée au moyen : • Un accord d'entreprise ou d'établissement ; • Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016