

Dernière mise à jour le 30 octobre 2019

Attribution des jours de fractionnement : les conditions à remplir

Nous sommes le 31 octobre demain, les gestionnaires de paie doivent donc être attentifs aux jours de fractionnement auxquels peuvent avoir droit certains salariés. Notre actualité vous rappelle 2 conditions à remplir pour cela...

Sommaire

- Condition 1 : prise du congé principal au-delà du 31 octobre
- Dispositions d'ordre public
- Champ de la négociation collective
- Dispositions supplétives
- Condition 2 : une prise de 12 jours ouvrables en continu
- Confirmation jurisprudence

Condition 1 : prise du congé principal au-delà du 31 octobre

Il convient pour cela de se rapprocher des articles L 3141-19 à L 3141-23 du code du travail.

Dispositions d'ordre public

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.

Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Dans ce cas, 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.

Article L3141-19

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze 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 douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article L3141-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

Champ de la négociation collective

Selon l'article L3141-21 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.

Article L3141-21

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour.

Article L3141-22

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

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'accord précise :

1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L. 3121-44, au 3° du I de l'article L. 3121-64 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L. 3142-118 et L. 3142-120 à L. 3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L. 3142-33 et L. 3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

Dispositions supplétives

C'est désormais au sein de l'article L 3141-23 que nous retrouvons les points suivants :

- La fraction continue d'au moins 12 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.

Article L3141-23

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

1. a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

Concrètement, nous aboutissons à la situation suivante (en l'absence d'accord à ce sujet), selon le nombre de jours utilisés au-delà du 31 octobre :

1. Ce nombre inférieur à 3 jours : pas de jours de fractionnement à attribuer ;
2. Ce nombre est compris entre 3 et 5 jours : 1 jour de fractionnement à attribuer ;
3. Ce nombre est de 6 jours au minimum : 2 jours de fractionnement à attribuer.

Solde du congé principal utilisé au-delà du 31 octobre	Jours de fractionnement acquis
Inférieur à 3 jours	0 jour
3 à 5 jours	1 jour
6 jours au minimum	2 jours

Ce calcul doit être fait uniquement sur le congé principal (sauf dispositions collectives ou conventionnelles plus favorables).

Condition 2 : une prise de 12 jours ouvrables en continu

Afin de répondre à certaines interrogations déposées sur notre site dernièrement, rappelons que ce droit aux jours de fractionnement suppose que le salarié prenne au moins 12 jours ouvrables en continu, entre 2 jours de repos hebdomadaire, durant la période estivale.

Article L3141-19

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze 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 douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Confirmation jurisprudence

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme que (sauf dispositions dérogoires conventionnelles) que :

1. L'ouverture du droit aux jours de fractionnement ;
2. Nécessite la prise d'une fraction de 12 jours ouvrables continus durant la période estivale, soit du 1^{er} mai au 31 octobre.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que le salarié fait encore grief au jugement attaqué d'avoir rejeté sa demande d'attribution d'un jour de congé supplémentaire, au motif que l'article 20, paragraphe 4, de la convention collective relatif aux congés supplémentaires en cas de fractionnement des congés n'est pas globalement moins favorable que la loi, alors, selon le moyen, que la disposition conventionnelle accordant aux salariés 3 jours ouvrés de congés supplémentaires si les congés annuels principaux sont pris pour leur totalité en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre, constitue une violation de l'article L. 223-8 du Code du travail ; que, selon ce dernier texte, une fraction de 12 jours ouvrables continus doit être prise pendant cette période ; que, dès lors, le conseil de prud'hommes ne pouvait déclarer la convention collective plus favorable que la loi puisqu'elle contenait une disposition illicite ;

Mais attendu que l'article L. 223-8, alinéa 4, du Code du travail prévoit que des dérogations peuvent être accordées par convention collective aux dispositions selon lesquelles la fraction de 12 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du 6 juillet 1994

N° de pourvoi : 93-42360 Publié au bulletin