



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 1er juillet 2016

## Page juridique SANTE PRIVEE

### FRACTIONNEMENT DES CONGÉS



En posant que la durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables (4 semaines), l'article L. 3141-17 du Code du travail introduit un fractionnement obligatoire correspondant à la cinquième semaine. Sauf convention ou accord collectif contraire (art. L. 3143-19, al. 4 du Code du travail), le fractionnement engendre des congés supplémentaires, que ce fractionnement intervienne à l'initiative de l'employeur ou qu'il intervienne à la demande du salarié (Rép. min., JOAN Q. 21 févr. 1970).

#### *MODALITÉS DE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL*

Entre 12 et 24 jours ouvrables, le fractionnement est une faculté soumise aux règles suivantes.

Le fractionnement du congé annuel est seulement possible :

1° au cas où le fractionnement se combine avec une fermeture de l'établissement, sur avis conforme des délégués du personnel et, en l'absence de délégués du personnel, avec l'agrément des salariés – l'agrément des salariés doit s'entendre de l'accord de la majorité d'entre eux – (art. L. 3141-20 du Code du travail), lequel peut prendre la forme d'un accord qui s'impose à l'ensemble des salariés (Soc. 5 nov. 1986, n° 84-42894).

L'avis conforme des délégués du personnel doit être exprès. Si ce n'est pas le cas, le fractionnement est inopposable aux salariés (Soc. 29 juin 2011, n° 09-70688).

La nécessité d'obtenir l'avis conforme des délégués du personnel, lorsque le fractionnement s'accompagne d'une fermeture, exclut que l'employeur puisse imputer sur la cinquième semaine des jours supplémentaires de fermeture accolés à la fermeture annuelle de 4 semaines, sans l'accord des délégués du personnel (Soc. 22 juillet 1986, n° 85-41716).

2° au cas où les congés sont donnés par roulement avec l'agrément des salariés concernés (art. L. 3141-18 du Code du travail),

Le congé doit comporter **une fraction continue de douze jours ouvrables**, qu'il s'agisse du fractionnement d'un congé individuel pris par roulement ou d'un fractionnement se combinant avec une fermeture. **Cette fraction continue doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.**

Remarque : Un accord collectif peut allonger la durée de la fraction continue.

## *JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES*

Lorsque la fraction des congés prise en **dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à six jours ouvrables, **le salarié bénéficie de deux jours** ouvrables de congés supplémentaires.

Il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction comprend trois, quatre ou cinq jours ouvrables de congé (art. L. 3141-19 du Code du travail). C'est le fait du fractionnement qui fait naître le droit aux jours de congés supplémentaires (Soc. 26 mars 1997, n° 94-43100). Ces jours de **congés supplémentaires sont indemnisés** : chaque journée donne droit au paiement d'une indemnité journalière de congés payés.

Pour l'appréciation du droit au congé supplémentaire, les jours du congé principal au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte.

Les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement se cumulent avec les congés conventionnels plus longs que les congés légaux. (Soc. 23 nov. 1994, n° 90-44960).

### *RENONCIATION DU SALARIÉ*

Toutefois, lorsque le salarié est demandeur du fractionnement, l'employeur peut subordonner son accord à sa renonciation aux congés supplémentaires de fractionnement. La Cour de cassation a en effet admis que la direction puisse, par note de service, poser en règle que l'autorisation de fractionnement du congé serait subordonnée à la renonciation aux jours de congés supplémentaires (Soc. 9 nov. 1981, n° 79-42713).

Mais **la renonciation ne se présume pas**. La renonciation doit être individuelle (Soc. 19 juin 1987, n° 84-44970). Une note de service est donc inopérante à elle seule (Soc., 13 janv. 2016, n° 14-13.015).

Attention : La renonciation individuelle du salarié n'est pas requise en présence d'un accord collectif d'entreprise stipulant que le fractionnement à la demande du salarié ne lui ouvre pas droit aux congés supplémentaires (Soc., 1<sup>er</sup> décembre 2005, n° 04-40811).

À défaut d'une renonciation individuelle, le salarié serait fondé à demander le paiement des jours de congés supplémentaires à titre de dommages-intérêts (Soc., 22 janvier 1992, n° 88-43843).