

LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT, C'EST QUOI ?

Le code du travail prévoit la possibilité de fractionner ses congés payés. En effet l'article L3141-19 définit cette possibilité :

« 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 »

Précisons que cela ne concerne que le congé principal soit les 24 jours à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Cela ne concerne donc pas la 5^e semaine de congés payés.

Si vos congés sont fractionnés, vous pouvez alors récupérer 1 voire 2 jours de congés supplémentaires.

Concrètement cela veut dire quoi ?

Au 31 octobre, et sous réserve d'avoir pris 12 jours consécutifs :

- ❖ si le solde de congés payés est inférieur à 3 jours, il n'y a pas de jours de fractionnement à attribuer,
- ❖ Si le solde est compris entre 3 et 5 jours, vous bénéficiez d'un jour de congé supplémentaire,
- ❖ Si le solde est supérieur ou égale à 6 jours, vous bénéficiez de deux jours supplémentaires.

Le salarié est à l'origine de la demande de fractionnement, sauf en cas d'accord collectif. Dans ce cas il existe trois cas possible :

- L'employeur refuse, le salarié renonce alors au fractionnement,
- L'employeur accepte sans conditions, des jours de fractionnement sont donc attribués en fonction du solde du congé principal,
- L'employeur accepte sous réserve que le salarié renonce à ses jours de fractionnement : le salarié peut alors renoncer à fractionner ses congés ou bien fractionner sans bénéficier des jours de fractionnement.



ATTENTION A CETTE DERNIERE NOTION : en effet, bien souvent c'est l'employeur qui ne souhaite pas accorder plus de 3 semaines de congés payés consécutifs. Il convient qu'aucune notion de renonciation au fractionnement n'apparaisse sur le formulaire de demande de congés payés ! Si c'est le cas, nous vous conseillons de rayer cette mention en remplissant votre demande de congés payés et de préciser que vous ne renoncez pas à votre droit au fractionnement.

Pour autant il est possible par accord collectif de déroger au fractionnement. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire. Ce fut le cas pendant longtemps chez OGF (accord signé par la CFDT et la CFE-CGC). L'alliance CFTC-FO a fait que l'accord de suppression des congés de fractionnement ne sera pas reconduit au 01 juin 2019. Mais attention à ce que de nouveau formulaire de demande de congés n'apparaissent pas : salariés d'OGF, soyez prudent !

En conclusion rappelons l'article R3143-1 du code du travail qui précise que *le fait de méconnaître les dispositions des articles [L. 3141-1](#) à [L. 3141-33](#) et [L. 3164-9](#), relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles [132-11](#) et [132-15](#) du code pénal.*

Les employeurs ne peuvent donc pas prétendre ne pas être au courant de la mise en place des fractionnements !