

NOTE TECHNIQUE

I) Les dispositions légales

- 1) Les conditions légales d'ouverture du congé supplémentaire pour fractionnement
- 2) La durée du congé supplémentaire pour fractionnement

II) Les dispositions conventionnelles

- 1) Les conditions conventionnelles d'ouverture du congé supplémentaire pour fractionnement
- 2) La durée du congé supplémentaire pour fractionnement

III) La nature des congés pris en compte pour le calcul du congé supplémentaire pour fractionnement

- 1) Nature des congés
- 2) Calcul du nombre de jours de fractionnement conventionnel

IV) Situations particulières

- 1) Congés accordés par anticipation
- 2) Congés reportés
- 3) Salariés à temps partiel
- 4) Rupture du contrat de travail au 1^{er} octobre
- 5) Convention de forfaits jours

I) Les dispositions légales

L'article **L 3141-19 du Code du travail** prévoit l'attribution de jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal.

Il est en effet possible de fractionner le congé principal de quatre semaines, avec l'accord de l'employeur, dès lors qu'un minimum de 12 jours est pris au cours de la période légale des congés payés, soit entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

1) Les conditions légales d'ouverture du congé supplémentaire pour fractionnement

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 (article L 3141-18, al 2 du Code du travail).

Un commun accord entre le salarié et l'employeur

Aucune dérogation ne peut être apportée au principe posé par l'alinéa 2 de l'article L 3141-18 du Code du travail, selon lequel le fractionnement n'est possible qu'avec l'agrément du salarié, et ce même s'il est prévu par la convention collective (Cass. Soc, 10 mars 2004, n° 01-44.941).

Mais inversement, le salarié ne peut exiger le fractionnement de son congé principal si l'employeur ne veut pas.

Le fractionnement n'est donc possible que sous réserve de l'accord des deux.

12 jours ouvrables continus au minimum

La loi impose qu'au moins 12 jours ouvrables, compris entre deux jours de repos hebdomadaire, soit au moins deux semaines, soient pris en continu (article L3141-18, al 2 du Code du travail), et ce entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, c'est-à-dire la période de congés annuels (article L3141-19, al 1 du Code du travail).

Cette disposition est d'ordre public, le refus de l'employeur d'accorder la totalité de cette fraction pendant cette période constitue un trouble manifestement illicite (Cass. Soc, 7 novembre 1989, n° 88-40.957).

24 jours ouvrables au maximum

Les jours restants dus (du 13^e au 24^e jour) peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période légale des congés, donc entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Cependant, ils peuvent aussi être pris en une ou plusieurs fois pendant la période légale des congés, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

2) La durée du congé supplémentaire pour fractionnement

Lorsque le salarié prend une fraction de son congé principal en dehors de la période légale, soit entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, il a droit à des jours de congés supplémentaires (article L3141-19, al 3 du Code du travail).

Tous les salariés peuvent bénéficier de cet avantage, peu importe qu'ils soient à temps plein ou partiel.

Les jours supplémentaires sont dus également aux salariés entrés en cours d'année.

Le nombre de jours supplémentaires pour fractionnement est fixé en application de l'article L3141-19, al 3 du Code du travail à :

- un jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il reste au salarié entre trois à cinq jours après le 31 octobre ;
- deux jours ouvrables lorsqu'il lui reste au moins six jours après le 31 octobre.

Pour l'ouverture du droit à ce supplément, les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables (congés supplémentaires ou 5^e semaine) ne sont pas pris en compte (article L 3141-19, al 4 du Code du travail).

En effet, le droit aux jours de congés supplémentaires naît du seul fractionnement du congé légal (Cass. Soc, 23 novembre 1994, n°90-44.960).

L'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement peut faire l'objet de dérogations par accord individuel du salarié, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (article L3141-19, al 5 du Code du travail).

C'est la voie conventionnelle qui a été choisie pour les organismes de Sécurité sociale.

II) Les dispositions conventionnelles

Dans les organismes de Sécurité sociale des dispositions spécifiques au congé supplémentaire pour fractionnement ont été introduites par l'article 38f) de la convention collective.

Cet article prévoit qu' « *en cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal toute fraction de congés prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire [...]* ».

Pour s'ouvrir un droit à congé supplémentaire pour fractionnement, le salarié doit prendre, au minimum, une fraction de son congé pendant la période de référence et une autre fraction hors de cette période de référence (1) ; néanmoins, tout le droit à congé ne doit pas être pris, afin de pouvoir ouvrir droit à des jours supplémentaires (2).

1) Les conditions conventionnelles d'ouverture du congé supplémentaire pour fractionnement

Pour bénéficier d'un congé pour fractionnement, une partie du congé doit être prise pendant la période normale des congés (1^{er} mai au 30 septembre), et le reste en dehors de celle-ci.

Contrairement au code du travail (qui prévoit que, afin de s'ouvrir droit au fractionnement, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période normale des congés), le nombre de jours minimal de congés consécutifs n'est pas repris par l'article 38f) de la convention collective.

Il reste que, même en l'absence d'une durée minimum, une partie du congé doit être prise au cours de cette période (1^{er} mai au 30 septembre) pour qu'il y ait droit au congé pour fractionnement.

Par conséquent, un salarié qui ne prend qu'une demi-journée au cours de la période normale, a fractionné son congé et donc, pourra bénéficier du congé pour fractionnement.

En revanche, à l'inverse du code du travail, il n'existe pas un nombre maximum de jours de congés à prendre (sous réserve que tout le droit à congé ne soit pas pris, sinon le fractionnement serait inexistant).

2) La durée du congé supplémentaire pour fractionnement

L'article 38 de la convention collective prévoit :

- l'attribution de 2 jours ouvrés de congé supplémentaire si la fraction de congé prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre est au moins égale à 5 jours ouvrés,
- et l'attribution d' 1 jour ouvré si cette fraction est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés.

Par ailleurs, lorsque les congés sont attribués par nécessité de service en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre, la durée des congés est augmentée de 3 jours ouvrés

Tableau récapitulatif des dispositions légales et conventionnelles concernant le congé supplémentaire pour fractionnement :

	Le congé supplémentaire pour fractionnement légal	Le congé supplémentaire pour fractionnement conventionnel
Fondement	Article L 3141-19 du Code du travail	Article 38 f) de la Convention collective nationale
Période de référence	Du 1 ^{er} mai au 31 octobre	Du 1 ^{er} mai au 30 septembre
Fraction minimale de congés à prendre dans cette période normale de prise	Le salarié doit prendre une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus	Pas de minimum exigé, sous réserve qu'au moins ½ jour de congé soit pris, sinon le fractionnement est inexistant.
Fraction maximale de congés à prendre dans cette période normale de prise	Maximum de 24 jours ouvrables	Pas de maximum, sous réserve que tout le congé principal ne soit pas pris, sinon le fractionnement est inexistant.
Nature du congé pris au cours de la période	Congés principaux La prise de la 5 ^{ème} semaine n'ouvre pas droit au fractionnement	Congés pris à quel titre que ce soit : <ul style="list-style-type: none"> • Congés principaux, • Congés mobiles, • Congés supplémentaires
Durée du congé	Après le 31 octobre : - 2 jours ouvrables supplémentaires s'il reste au moins 6 jours ouvrables à prendre - 1 jour ouvrable supplémentaire s'il reste au moins 3, 4 et 5 jours ouvrables.	Après le 30 septembre : - 2 jours ouvrés de congés supplémentaires s'il reste au moins 5 jours ouvrés à prendre - 1 jour s'il reste 2, 3 ou 4 jours ouvrés

Remarque :

Lorsqu'un salarié ne prend aucun jour de congé entre le 1^{er} mai et **le 30 septembre**, il ne peut prétendre aux congés supplémentaires pour fractionnement prévus par la convention collective.

Néanmoins, il est possible que le salarié s'ouvre un droit à congé pour fractionnement, sur la base des dispositions légales, entre le 1^{er} mai et **le 31 octobre** (c'est-à-dire, le salarié ne prend aucun jour entre le 1^{er} mai et le 30 septembre mais prend des congés payés en octobre).

Par conséquent et dans l'hypothèse où le salarié répond aux exigences légales définies au I-1), il bénéficiera des jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévu par le code du travail (Article L 3141-18 du Code du travail).

Exemple : Un salarié qui n'a pris aucun congé, pas même une demi-journée entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, mais prend 14 jours ouvrables continus en octobre, pourra bénéficier du fractionnement légal.

Conclusion :

Les normes légales et les normes conventionnelles régissent le même droit, en conséquence il conviendra d'appliquer la norme la plus favorable au salarié.

En pratique, si le salarié prend des congés entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, la convention collective est plus favorable au salarié.

Ce n'est que dans l'hypothèse où le salarié ne prend aucuns jours de congés payés entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, mais en prend en octobre que les dispositions légales s'appliqueront.

III) La nature des congés pris en compte pour le calcul du congé supplémentaire pour fractionnement

1) Nature des congés

a) Au niveau légal

L'article L 3141-19 du code du travail précise que « *les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément* ».

Autrement dit, la loi ne vise que le fractionnement des congés principaux contrairement à la convention collective.

De plus, la prise de la cinquième semaine n'ouvre pas droit au fractionnement.

b) Au niveau conventionnel

L'article 38 f) alinéa 3 précise qu' « *en cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal toute fraction de congé prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire* ».

Pour déterminer le nombre de jours de congés supplémentaires dus au titre du fractionnement, la Circulaire Ucanss 126 CC du 7 décembre 1970 précise qu'il convient de « *rapprocher la durée des congés pris à **quelque titre que ce soit** entre le 1^{er} mai et le 30 septembre de celle du congé principal pour déterminer le nombre de jours restant à prendre qui ouvre droit à congé supplémentaire pour fractionnement* ».

On entend par l'expression « *congés pris à **quelque titre que ce soit** entre le 1^{er} mai et le 30 septembre* », les congés prévus à l'article 38 de la convention collective qui se décomposent ainsi :

- Congé principal + congés mobiles
- Congés supplémentaires : insalubrité, congés accordés aux titulaires de la carte de déporté résistant ou déporté politique [...], congé d'ancienneté, congés enfant à charge, congés titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la Nation, congés supplémentaires accordés aux cadres dirigeants.
-

Tous ces congés sont à imputer sur le congé principal qui s'élève à 27 jours, soit 24 jours de congés principaux + 3 jours de congés mobiles.

Ce sont ces 27 jours qui ouvrent droit à congé supplémentaire pour fractionnement pour la partie de ces congés non prise au-delà du 30 septembre.

Par ailleurs, peu importe que le salarié n'ait pris aucun congé principal. La prise de congés supplémentaires (ancienneté ou enfant à charge par exemple) suffit à ouvrir droit au congé supplémentaire pour fractionnement puisqu' « *il convient de rapprocher la durée des congés pris à quelque titre que ce soit [...] de celle du congé principal* ».

Autrement dit, quelle que soit la dénomination du congé, il faut et il suffit que le salarié ait fractionné son droit à congé durant la période du 1^{er} mai au 30 septembre pour s'ouvrir droit à du congé fractionnement.

Exemple 1 : un salarié prend

- 1 jour enfant à charge le 4 juin 2012
- 1 jour de congé mobile le 18 juillet 2012
- 15 jours de congés payés du 3 au 24 août 2012 inclus

Le salarié a bien fractionné son droit à congé.

Au 30 septembre 2012, son droit à congés pour fractionnement sera de 2 jours ouvrés car :

$$27-15-1-1 = 10$$

10 est > à 5 jours ouvrés, cela correspond donc à l'attribution de 2 jours ouvrés.

Exemple 2 : un salarié prend

- 1 jour d'ancienneté le 8 juin 2012
- 1 jour enfant à charge le 6 août 2012

Le salarié a fractionné son droit à congé, même si, dans les faits, il n'a posé que des jours de congés supplémentaires.

Au 30 septembre 2012, son droit à congés pour fractionnement sera de 2 jours ouvrés car :

$$27-1-1 = 25$$

25 est > à 5 jours ouvrés, cela correspond donc à l'attribution de 2 jours ouvrés.

2) Calcul du nombre de jours de fractionnement conventionnel

Dans un premier temps, il convient de se placer au 30 septembre et de retenir l'ensemble des jours de congés qui ont été pris, à quelque titre que ce soit, au cours de la période allant du 1^{er} mai au 30 septembre :

Congés payés principaux + congés mobiles + congés conventionnels supplémentaires

Une fois ce **nombre de congés pris déterminé**, il convient de les déduire du droit à congés principaux.

En pratique, au 30 septembre il convient de faire le calcul suivant :

Droit à congé principal (27 jours)

- (nombre de jours de congés principaux pris + nombre de congés mobiles + nombre de jours de congés supplémentaires pris entre le 1^{er} mai et le 30 septembre)

= nombre de jours de congés restant à prendre.

Exemple : Un salarié dispose de

24 jours de congés principaux
3 jours de congés mobiles
3 jours enfants à charge

Celui-ci a pris entre le 1^{er} mai et le 30 septembre :

17 jours de congés payés principaux
3 jours de congés mobiles
3 jours de congés enfants à charge

La formule est la suivante : $27 - (17 + 3 + 3) = 4$ jours

Il reste au salarié 4 jours à prendre en dehors de la période normale de congés payés.

Dans un second temps, à partir du nombre de jours de congés qu'il reste au salarié à prendre, il convient de déterminer le **nombre de jours de fractionnement**.

Toujours dans le même exemple, il reste au salarié 4 jours de congés à prendre en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre. Le salarié pourra donc bénéficier de 1 jour ouvré supplémentaire au titre du fractionnement.

IV) Situations particulières

1) Congés accordés par anticipation

Les congés pris par anticipation, c'est-à-dire avant la période de prise du 1^{er} mai au 30 avril de l'année N, doivent être considérés comme ayant été pris hors période pour apprécier le droit aux congés supplémentaires pour fractionnement (Cass. Soc. du 7 mars 1990, n° 87-40.629).

Dans cette affaire, un salarié avait pris un congé de cinq jours ouvrables du 25 au 29 mars et un congé de 19 jours ouvrables pendant la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre 1985. Les juges du fond avaient considéré « *que le salarié avait, eu égard au nombre de jours de congé accordés par anticipation et sans condition en dehors de la période légale, droit à un congé supplémentaire de fractionnement* ».

Ainsi, le salarié qui a pris des congés par anticipation est réputé avoir fractionné son droit à congé.

Exemple : Un salarié a un droit à 27 jours de congés payés.

En février 2012, il a pris 8 jours de congés par anticipation.

Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2012, le salarié a posé 19 jours de congés.

Au regard des dispositions susmentionnées, les congés pris par anticipation en février 2012 sont considérés avoir été pris hors période, le salarié est donc réputé avoir fractionné ses congés payés.

Dès lors, la question qui se pose est de savoir combien de jours le salarié s'ouvre droit au titre du congé supplémentaire pour fractionnement.

Ainsi, au 30 septembre 2012, le calcul pour connaître ce nombre est le suivant :

$$27 - 19 = 8$$

8 > à 5 jours ouvrés, il faudra donc lui attribuer 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

2) Congés reportés

Les salariés n'ayant pas pu prendre leurs congés payés du fait de la maladie, de la maternité..., ont droit au report de leurs congés. Dans ce cas, ils doivent prendre leurs congés à leur retour. De ce fait, les congés peuvent être pris hors période légale.

Concernant l'attribution de jours de fractionnement en cas de report de congés lié à la maladie, maternité, etc., il ressort de la jurisprudence précitée (Cass. Soc. 7 mars 1990, n°87-40.629) que les congés pris en dehors de leur période normale de prise doivent être rattachés à ce même exercice, et donc neutralisés, pour le calcul du droit à fractionnement se rapportant à l'exercice au cours duquel ils sont pris.

En conséquence, les congés reportés sur l'exercice suivant ne pourront ouvrir droit à fractionnement que si au moins une partie d'entre eux a été posée entre le 1^{er} mai et le 30 septembre de l'exercice de prise.

Exemple :

Un salarié qui a pris, au cours de la période **du 1^{er} mai au 30 septembre 2012**, 30 jours de congés dont 28 auraient en principe dû être pris **avant le 30 avril 2012**, pourra prétendre à 2 jours de congé fractionnement.

En effet, les 28 jours ayant fait l'objet d'un report doivent être rattachés à l'exercice antérieur. Ils doivent être considérés comme pris **en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre 2011** et pourront ouvrir droit à des jours pour fractionnement au titre de l'exercice qui se terminait le 30 avril 2012.

En revanche, ils doivent être neutralisés pour la détermination des jours de fractionnement accordés au 1^{er} octobre 2012.

3) Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des congés supplémentaires pour fractionnement.

Le congé supplémentaire pour fractionnement se calcule à partir d'un droit à congés payés rétabli à temps plein afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps complet et salariés à temps partiel.

Exemple : un salarié travaille sur 4 jours.

Son droit à congés payés est de 30 jours (27 de principal + 3 supplémentaires).
Droits transposés : $[27 \times (4/5\text{ème})] + 3$ supplémentaires = 21,6 jours + 3 supplémentaires = 22 jours de principal + 3 supplémentaires.

Entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, le salarié a pris 13 jours.
Au 30 septembre, il lui reste donc 9 jours ($22 - 13$) à prendre avant le 30 avril.

Il faut rétablir son droit à temps plein pour savoir le nombre de jours pour fractionnement auxquels il peut prétendre, soit $13 \times (5/4) = 16,25$.
Le salarié a donc pris 16,25 jours entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

Le fractionnement se calcule de la manière suivante : $27 - 16,25 = 10,75$.
Le salarié peut donc prétendre à 2 jours supplémentaires pour fractionnement.

Le nouveau solde sera donc : 9 congés principaux + 3 supplémentaires + 2 pour fractionnement (soit 14 jours).

4) Rupture du contrat de travail au 1^{er} octobre

Un salarié qui démissionne ou dont le contrat de travail est rompu au 1^{er} octobre et qui n'a pris aucun congé pendant la période normale (conventionnelle ou légale) de prise ne s'ouvre pas de droit au congé de fractionnement.

Un salarié ayant pris des congés payés entre le 1^{er} mai et le 30 septembre mais qui n'en prend pas après le 1^{er} octobre en raison notamment de la rupture du contrat de travail, ne répond pas à la condition d'avoir fractionné ses congés payés durant ladite période.

Ne pouvant donc prétendre au bénéfice des jours de fractionnement, ce dernier ne pourra se faire payer un droit non acquis.

5) Convention de forfaits jours

Cette disposition s'applique également aux cadres bénéficiant d'une convention de forfait. Ceux-ci peuvent donc, s'ils en remplissent les conditions, bénéficier de congés pour fractionnement.

Cependant, les congés supplémentaires individuels (ancienneté, enfant à charge...) réduisent d'autant le forfait de jours annuels travaillés. Le congé pour fractionnement étant assimilé à un congé supplémentaire, il viendra également réduire le nombre de jours travaillés.

L'attribution de jours de congé pour fractionnement se fait au 30 septembre (ou au 31 octobre en cas d'application des dispositions légales). Ces jours viendront donc réduire le nombre de jours travaillés pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre.