



La renonciation aux congés payés supplémentaires pour fractionnement

Actualité législative publié le 22/11/2021, vu 1459 fois, Auteur : [Patchwork Avocats](#)

Méconnu des salariés, ou au contraire utilisé habilement pour générer des congés payés supplémentaires, le fractionnement est un sujet assez nébuleux.

Les salariés bénéficient de 30 jours ouvrables de congés payés par an découpés en un congé dit « principal » composé de 24 jours ouvrables et une 5ème semaine de congés.

Outre le fait qu'elle doit être acceptée par l'employeur, la prise des congés payés obéit à des contraintes particulières en termes de nombres de jours de congés posés :

- Sauf dérogation individuelle, le nombre de jours de congés pris en une seule fois ne doit pas dépasser 24 jours ouvrables.
- Les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables de congés payés continus pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsqu'une partie ou la totalité des 12 jours restants du congé principal sont pris en dehors de cette période, le salarié peut bénéficier de congés payés supplémentaires dits « de fractionnement » dans les limites suivantes :

- 1 jour ouvrable si le salarié a pris entre 3 et 5 jours ouvrables de congés payés en dehors de cette période.
- 2 jours ouvrables s'il a pris au moins 6 jours ouvrables en dehors de cette période.

Ces dispositions légales s'appliquent à défaut de dispositions conventionnelles, qui peuvent prévoir de ne pas attribuer de jours de congés supplémentaires de fractionnement.

Rappel important:

Les congés supplémentaires pour fractionnement sont dus même lorsque le salarié est à l'origine du fractionnement.

Il peut donc être utile pour l'employeur de se prémunir contre ce fractionnement volontaire, soit en imposant aux salariés de prendre l'intégralité de leur congé principal sur la période du 1er mai au 31 octobre, soit en prévoyant un mécanisme de renonciation à ce droit.

En pratique, cette renonciation ne peut être prévue que :

- Dans un accord collectif qui prévoirait par exemple que si le salarié pose une partie de son congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, il est réputé

renoncer à ses jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

- Dans un document signé par le salarié, qui peut être, sous certaines conditions, le formulaire de demande de congés payés.

Dans un arrêt du 5 mai 2021 (20-14.390), la Cour de Cassation précise que le salarié ne peut pas valablement renoncer par avance, dans son contrat de travail, à ses droits en matière de fractionnement du congé principal.