

# **Le congé de fractionnement**

La CFTC vous informe qu'à partir de cette année 2023, les salariés ont à nouveau la possibilité de bénéficier des jours de congé de fractionnements. Les conditions pour en bénéficier sont les suivantes :

## **Qu'est-ce qu'un jour de fractionnement selon le Code du travail ?**

On parle de jour de fractionnement lorsqu'un salarié bénéficie de jours de congés supplémentaires. Cette faculté est prévue à l'article L3141-23 du Code du travail.

À ne pas confondre avec le fractionnement. Ce mécanisme consiste à couper un congé en plusieurs périodes, à condition que l'une au moins de ces fractions soit d'une durée minimale de 12 jours ouvrables continus pris entre 2 jours de repos hebdomadaires dans une période allant du 1er mai au 31 octobre.

**À noter :** les règles légales ci-dessus sont mises en place tant qu'une convention collective, un accord d'entreprise, de branche ou d'établissement, ne fixe pas d'autres règles spécifiques.

Pour mémoire, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, 5 semaines, sur une période allant du 1er juin de l'année passée au 31 mai de l'année en cours. Peu importe le temps de travail effectif dans l'entreprise (temps plein ou temps partiel). Concrètement, il cumule 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif. Les congés payés se ventilent en deux parties :

- Le congé principal : 24 jours ouvrables, La 5e semaine de congés : 6 jours ouvrables
- Le jour de fractionnement vient en supplément des 30 jours normalement détenus.

**À noter :** il est important de distinguer les jours ouvrables des jours ouvrés. Dans le premier cas, les jours ouvrables s'entendent du lundi au samedi, lorsque le jour de repos dans l'entreprise est fixé au dimanche. A contrario, ne sont pas des jours ouvrables, le jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise, ainsi que les jours fériés non travaillés. Dans le second cas, les jours ouvrés correspondent aux jours effectivement travaillés, généralement du lundi au vendredi inclus, à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.

## **Qui a le droit aux jours de fractionnement ?**

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de jours de fractionnement. Peu importe le type de contrat, CDD ou CDI, le temps de travail effectif, et l'ancienneté dans la société.

## **Les jours de fractionnement sont-ils obligatoires ?**

Les jours de fractionnement sont obligatoires, à partir du moment où le salarié fait le choix de diviser son congé principal et que des conditions légales sont réunies. Le droit aux jours supplémentaires naît du seul fait du fractionnement. La renonciation à ce droit ne se présume pas (Cass., soc., 13 déc. 2006, n° 05-42.116).

**À noter :** la 5e semaine de congés payés ne donne jamais droit à des jours de congés supplémentaires (article L3141-23 du Code du travail).

**Bon à savoir :** il est possible de prendre des congés payés dès la première année.

### **Combien de jours de fractionnement est-il possible d'obtenir au maximum ?**

L'article L3141-23 du Code du travail fixe à 2 jours le nombre maximum de jours de fractionnement cumulables.

### **Quand poser les jours de fractionnement ?**

Les jours de fractionnement peuvent être posés et pris dès le 1er novembre et jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

### **Comment obtenir les 2 jours de fractionnement ?**

Les jours de fractionnement ne sont octroyés que si toutes les conditions fixées par le Code du travail sont réunies.

### **Fractionnement du congé principal**

La prise des congés payés par le salarié suit des règles légales.

Pour bénéficier de jours de fractionnement, il faut diviser son congé principal en plusieurs périodes, selon les conditions visées ci-dessous :

Le congé principal : il est composé, au maximum, de 24 jours ouvrables consécutifs. C'est-à-dire 4 semaines. Le congé principal doit être pris dans la période allant du 1er mai au 31 octobre. Si le salarié est autorisé à ne pas poser en une seule fois les 24 jours, il doit au moins prendre 12 jours ouvrables consécutifs.

Le fractionnement du congé principal : si le congé principal n'est pas pris dans son intégralité, il est dit fractionné. C'est-à-dire, pris en plusieurs fois.

Les jours de fractionnement : lorsque le congé principal est fractionné, avec une période fixe de 12 jours ouvrables consécutifs, il est possible de bénéficier de jours de fractionnement si les jours restants issus du congé principal sont pris entre le 1er novembre et le 30 avril.

**Bon à savoir :** lorsque le fractionnement est décidé par l'employeur, l'accord du salarié est requis (article L3141-19 du Code du travail). Il est donc en droit de le refuser. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

**À noter :** l'employeur peut accorder un congé principal plus long si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (article L3147-17 du Code du travail).

### **Calcul des jours de fractionnement**

Le calcul des jours de fractionnement obtenus diffère selon le nombre de jours de congés pris en dehors de la période de congé principal. C'est-à-dire, du 1er novembre au 30 avril.

Les jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes (article L3141-23 du Code du travail) :

- 1 jour ouvrable : si le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés entre le 1er novembre et le 30 avril.
- 2 jours ouvrables : si le salarié prend au minimum 6 jours de congés entre le 1er novembre et le 30 avril.

**CFTC, LE SYNDICAT CONSTRUCTIF**