Dernière mise à jour le 20 novembre 2020

Comment déterminer les jours de fractionnement quand le droit aux congés payés est exprimé en jours ouvrés ?

Voilà sans doute une question que certains gestionnaires de paie se sont déjà posée au moins une fois. La présente fiche pratique vous propose d'en savoir plus à ce ...

Sommaire

- Rappel de jurisprudence
- Les dispositions légales
- Attribution des jours de fractionnement

Voilà sans doute une question que certains gestionnaires de paie se sont déjà posée au moins une fois.

La présente fiche pratique vous propose d'en savoir plus à ce sujet...

Rappel de jurisprudence

Débutons la présente publication par un rappel d'un arrêt de la Cour de cassation du 19 juin 2002.

Dans cet arrêt, la Cour indique qu'une clause conventionnelle qui transpose le calcul légal en jours ouvrés ne constitue pas une situation permettant de déroger aux règles légales d'attribution de jours de fractionnement, qui pourrait conduire à priver le salarié de jours supplémentaires de congés payés.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Mais attendu que l'article 23 de la Convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils, qui a pour objet de fixer la durée des congés payés formulée en jours ouvrés et de prévoir l'attribution de jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, ne déroge pas expressément à l'article L. 223-8 alinéa 3 du Code du travail en ce qui concerne le droit des salariés à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement et n'est que la transposition, en jour ouvré, de la durée du congé prévue à l'article L. 223-8, alinéa 3 du Code du travail relatif à la durée des congés en cas de fractionnement ;
>
> Et attendu que le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative ; que la renonciation à ce droit ne se présume pas ; que le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, après avoir constaté que le salarié n'avait pas renoncé au bénéfice de la majoration de certains congés correspondant au fractionnement pris avec l'accord de l'employeur, a légalement justifié sa décision ;
>
> D'où il suit que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;
>
> Par ces motifs :
>
> REJETTE les pourvois
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 19 juin 2002
> N° de pourvoi: 99-45837 99-45872 Publié au bulletin Rejet.

Les dispositions légales

Suite à la publication de la loi travail, les règles suivantes s'appliquent :

Fractionnement

L'article L 3141-18 confirme que 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.

Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Selon l'article L3141-21 (champ de la négociation collective) il peut être fixé la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du 12ème jour par :

- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

C'est désormais au sein de l'article L 3141-23 (dispositions supplétives) que nous retrouvons les points suivants :

- La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- Concernant le fractionnement des congés au-delà du 12ème jour, les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Selon l'article L3141-19 (ordre public), lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 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 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

L'article L3141-20 précise qu'il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues, dans le cadre de la négociation collective ou des dispositions supplétives.

Fractionnement et attribution de jours supplémentaires

C'est au sein de l'article L 3141-23 (dispositions supplétives) que nous retrouvons les dispositions selon lesquelles, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Il peut être dérogé à ces dispositions, après accord individuel du salarié.

Attribution des jours de fractionnement

En cas de calcul du droit aux congés payés en jours ouvrables

Selon les dispositions légales, les jours de fractionnement acquis par le salarié se déterminent selon le tableau suivant :

Solde du congé principal	Jours de fractionnement acquis
Inférieur à 3 jours	0 jour
3 à 5 jours	1 jour
6 jours au minimum	2 jours

En cas de calcul du droit aux congés payés en jours ouvrés (CC Syntec)

Prenons l'exemple de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, et plus précisément son article 23.

Le tableau d'attribution devient alors le suivant :

Solde du congé principal	Jours de fractionnement acquis
Inférieur à 3 jours	0 jour
3 ou 4 jours	1 jour
5 jours au minimum	2 jours

Extrait de la convention collective :

Titre IV : Congés

Durée du congé

Article 23
En vigueur étendu en date du 01 janvier 1988

Tout salarié ETAM et I.C. ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables). Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;

- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;

- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;

- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires, indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 ;

- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 13 avril 1988, art. 1er).

Et si nous effectuons une conversion...

Si nous effectuons une conversion « **stricto sensu** », nous devons considérer que :

- Le droit maximal selon le décompte en jours ouvrés est de 25 (au lieu de 30 en jours ouvrables) ;
- Que l'attribution de jours de fractionnement se fait sur le solde du congé principal, soit 20 jours (24 jours en ouvrables) ;
- Que le salarié doit avoir utilisé un minimum de 10 jours sur la période estivale (12 jours en ouvrables) ;
- Et que le solde du congé principal peut donc être au maximum de 10 jours (12 jours en ouvrables).

Méthode de calcul : calcul en jours ouvrés= [(calcul en jours ouvrables/6) *5]

Calcul en jours ouvrables	Calcul en jours ouvrés	Arrondi
3	2,5	3
4	3,333333333	4
5	4,166666667	5
6	5	5

Nous obtenons alors le tableau de conversion qui suit (qui se trouve être en tous points identique à celui proposé par la convention collective Syntec précitée).

Solde du congé principal	Jours de fractionnement acquis
Inférieur à 3 jours	0 jour
3 à 4 jours	1 jour
5 jours au minimum	2 jours