

Une dérogation conventionnelle au droit aux congés de fractionnement doit être exprès

En principe, un salarié peut bénéficier de jours de congés payés supplémentaires, dit « de fractionnement », lorsqu'il prend au moins 12 jours ouvrables en continu, entre le 1er mai et le 31 octobre, et qu'il prend au moins 3 jours de congés de son congé principal (à l'exclusion de la 5e semaine) en dehors de cette période (c. trav. art. L. 3141-19 à l'époque des faits ; c. trav. art. L. 3141-23 depuis la loi Travail du 8 août 2016).

Le droit à ces jours supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative (cass. soc. 19 juin 2002, n° 99-45837, BC V n° 207, rendu à propos de Syntec).

Cependant, il peut être écarté par accord collectif (c. trav. art. L. 3141-19 à l'époque des faits). Depuis la loi Travail du 8 août 2016, il en va de même à notre sens, en application des dispositions permettant de « fixer les règles de fractionnement » par accord collectif (c. trav. art. L. 3141-20 et L. 3141-21).

Ces règles viennent d'être rappelées par la Cour de Cassation, dans une affaire où une convention collective (Syntec) prévoyait l'attribution d'un nombre de jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque l'employeur « exigeait » qu'une partie du congé principal (hors 5ème semaine) soit prise hors de la période 1er mai / 31 octobre. Pour le conseil des prud'hommes, le salarié qui choisit lui-même de poser ses congés en dehors de la période légale ne pouvait donc pas bénéficier de jours de congés supplémentaires.

Mais, fidèle à sa position, la cour de Cassation a estimé que les dispositions conventionnelles invoquées ne dérogeaient pas à la loi en ce qui concernait le droit à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement. Par conséquent, elle a cassé et annulé le jugement qui déboutait le salarié de ses demandes.

À toutes fins utiles, rappelons qu'à défaut d'accord collectif sur le sujet, il peut aussi être dérogé aux règles de fractionnement après accord individuel du salarié (c. trav. art. L. 3141-20 et L. 3141-23).

On signalera enfin que cet arrêt a été rendu au regard de la législation antérieure à la loi Travail du 8 août 2016. Depuis, la rédaction du code du travail a changé, mais le principe du droit aux jours de fractionnement, ainsi que les dérogations possibles par accord collectif ou accord individuel du salarié, demeurent.

Cass. soc. 10 octobre 2018, n° 17-17890 FSPB

[Source : Rf Paye du 18 octobre 2018](#)