

CAT : Fiche pratique : Congés – fractionnement et autorisation de congé :

(Février 2018)

Jours supplémentaires de congés payés (fractionnement) :

Premier rappel : la période de calcul des congés payés va du 1^{er} juin au 31 mai et n'est donc pas calée sur l'année civile.

Les jours de fractionnement sont des jours supplémentaires de congés accordés aux salariés en cas de fractionnement du congé principal (le salarié n'a pas utilisé ses 4 semaines de congés principaux avant le 31 octobre).

Légalement, le salarié a droit à 5 semaines de congés payés par an (30 jours).

Selon certaines conditions, si le salarié pose ses jours de congés en dehors de la période de référence légale (1er mai – 31 octobre), alors il peut acquérir des jours de congés supplémentaires.

Il doit toutefois avoir posé au moins 12 jours avant le 31 octobre.

L'objectif est de diminuer la prise de congés sur la période de référence (1er mai au 31 octobre).

Les règles sont donc faites pour éviter que la plupart des employés soient absents en même temps.

La possibilité d'acquérir des jours supplémentaires de congés les incite à prendre leurs congés annuels de façon plus étalée sur l'année.



Comment sont-ils calculés :

L'acquisition de jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement exige que les salariés posent un minimum de jours consécutifs de congés payés hors de la période légale de référence.

Ainsi, selon la loi : dans la mesure où le salarié a pris **au moins 12 jours (ouvrables) consécutifs de congés payés au cours de la période légale**, il s'ouvre le droit à des congés supplémentaires :

- Si le salarié prend entre 3 et 5 jours ouvrables de congés payés en dehors de la période de référence, alors il acquiert un jour de congé supplémentaire.
- Si le salarié prend 6 jours ouvrables (ou plus) de congés payés en dehors de la période de référence, il acquiert 2 jours de congés supplémentaires.

Attention : la **5ème semaine de congés payés** ne doit pas être prise en compte dans les jours pris hors de la période de référence (5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables). Cette semaine de congés doit être prise après le 31 octobre et avant le 30 mai.

Attention : pour un emploi à temps partiel, chez Adrexo, compte tenu du travail réalisé en début de semaine, il n'est pas possible de prendre moins de 6 jours de congés pour une semaine sans distribution. En effet, si le salarié travaille 2 jours par semaines, le fait de ne prendre que deux jours de congés permettrait 15 semaine d'absence dans l'année.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués C.A.T. ou en écrivant sur le site CAT-ADREXO.FR (rubrique aides aux distributeurs et salariés).

L'employeur peut-il refuser des congés demandés par le salarié ?

Oui. Les dates et l'ordre des départs en congés sont fixées :

- soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur (après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel).

Il peut donc refuser une demande de départ en congé du salarié (dans le respect des éventuelles dispositions prévues par accord ou convention), mais ce refus ne doit pas être abusif.

Il peut être justifié, par exemple, par la continuité du service, par une forte activité ou par des circonstances exceptionnelles.

En cas de refus des dates proposées, le congé devra être pris à une autre date.

Les critères de l'ordre des départs :

C'est l'employeur, et lui seul, qui fixe les dates de départ de ses salariés. Il doit alors organiser l'ordre des départs, après avis des DP, lorsqu'il n'existe pas d'accord collectif applicable en la matière (Code du travail, art. L. 3141-14).

Mais l'employeur doit tenir compte, au minimum, de trois critères légaux :

- La situation de famille (enfants scolarisés à charge, congé du conjoint ou partenaire de PACS) ;
- L'ancienneté du salarié ;
- L'activité éventuelle chez un autre employeur.

Les conjoints ou partenaires de PACS qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'employeur doit informer les salariés de l'ordre des départs de manière individuelle au moins 1 mois avant le départ du salarié et par affichage dans l'entreprise ou par la mise à disposition d'un planning des départs auprès des salariés (Code du travail, art. D. 3141-6)

Après accord de l'employeur, la date des congés ne peut être modifiée moins d'un mois avant la date effective de prise des congés, sauf accord du salarié.

Congés imposés :

L'employeur peut imposer la prise de congés payés sauf pour la 5^{ème} semaine.

Il a l'obligation de prévenir le salarié au moins un mois avant la date du congé prévu, sauf accord du salarié.

Enfin, nous vous recommandons de formuler votre demande de congés par écrit pour éviter d'éventuelles litiges sur les dates.

