

# LA 5<sup>E</sup> SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS

Les vacances de février sont souvent le moment de la prise de la « 5e semaine de congés payés ». Cette période doit être fixée, ainsi que l'ordre des départs. Un fractionnement de cette semaine est possible.

## 1 Définition et période de prise de la 5<sup>e</sup> semaine

### Des jours distincts du congé principal

La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (c. trav. art. L. 3141-17). C'est ce qu'on appelle parfois le « congé principal ».

Par conséquent, les 6 jours ouvrables restants doivent être pris distinctement, jours que l'on nomme communément la « 5<sup>e</sup> semaine » de congés payés (CP).

### Fixation de la période

En l'absence de stipulation particulière d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord de branche (l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche), c'est à l'employeur de fixer lui-même la période au cours de laquelle la 5e semaine doit être prise (c. trav. art. L. 3141-15 et L. 3141-23).

### Période de prise

La 5<sup>e</sup> semaine peut, ou non, se situer à l'intérieur de la période légale du congé principal (1er mai - 31 octobre). Elle ne peut pas en revanche être accolée aux quatre autres semaines, sauf dérogation (ex. : contraintes géographiques) (voir ci-dessus).

Les formalités prévues pour la fixation de la période du congé principal doivent aussi être observées pour la 5<sup>e</sup> semaine. Ainsi, par exemple, dans une entreprise sans accord collectif sur le sujet, l'employeur est tenu de respecter les usages (ex. : 5<sup>e</sup> semaine prise depuis plusieurs années pendant la dernière semaine de février). À défaut, les salariés peuvent se prévaloir d'un usage de l'entreprise fixant la période à laquelle est prise la 5<sup>e</sup> semaine (cass. soc. 16 mai 2000, n° 98-40499, BC V n° 187).

### Pas d'obligation

Le salarié n'est pas obligé de prendre sa 5<sup>e</sup> semaine de CP. Cette dernière peut par exemple alimenter un compte épargne-temps (CET) ou faire l'objet de reports, pendant 6 ans au maximum, si le salarié souhaite prendre un congé sabbatique, un congé pour création d'entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante (c. trav. art. L. 3142-33, L. 3142-35, L. 3142-120 à L. 3142-124 et c. trav. art. L. 3152-1).

## 2 Fixation des dates

### Ordre des départs

C'est à un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche qu'il revient de fixer l'ordre des départs pendant la période de congés payés (c. trav. art. L. 3141-15). À notre sens, ce type d'accord peut également poser des règles pour la 5<sup>e</sup> semaine.

À défaut de stipulation d'un tel accord collectif, l'employeur définit les règles et dates de prise de la 5<sup>e</sup> semaine en tenant compte de certains critères (ex. : ancienneté, situation de famille). L'avis du comité social et économique est requis (c. trav. art. L. 3141-16).

En pratique, la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés peut être prise par roulement ou dans le cadre de la fermeture de l'entreprise.

### Fractionnement

Le fractionnement du congé principal suppose l'accord du salarié. Sous certaines conditions, il peut donner droit à des jours supplémentaires de congé.

En revanche, en cas de fractionnement de la 5<sup>e</sup> semaine, l'accord du salarié n'est pas nécessaire (cass. soc. 27 mai 2003, n° 01-40143 D). Ce fractionnement ne donne pas droit à des jours supplémentaires (voir Dictionnaire Paye, « Fractionnement des congés payés »).



Plus de détails dans le **dictionnaire Paye** aux mots « Congés payés » et « Fractionnement des congés payés » !

[Je découvre](#)