



Fractionnement des congés

Attention aux jours de congés supplémentaires !

Le fractionnement du congé principal peut ouvrir droit à des jours de congés supplémentaires. Voici l'essentiel à retenir pour bien les gérer.

1 RAPPELS CONCERNANT LA PRISE DES CONGÉS

De manière générale, sauf dispositions conventionnelles différentes, le salarié acquiert, sur une année complète, 30 jours de congés payés en jours ouvrables.

Ces 30 jours se répartissent en deux périodes :

24 JOURS OUVRABLES

Le congé principal
À prendre entre le 1er mai et
le 31 octobre.

6 JOURS OUVRABLES

La 5e semaine
À prendre jusqu'au 30 avril de
l'année suivante.

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables consécutifs, soit 4 semaines, sauf dérogations.

Il doit toutefois bénéficier d'un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs de congé principal entre le 1er mai et le 31 octobre.

2 LE CONGÉ PRINCIPAL PEUT-IL ÊTRE FRACTIONNÉ ?



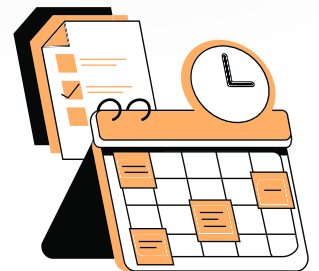
Au-delà des 12 jours ouvrables consécutifs, le congé principal peut être fractionné en cas d'accord entre l'employeur et le salarié. Aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

À noter : en cas de congés pris pendant la fermeture de l'entreprise, l'accord du salarié n'est pas requis.

3 LE POINT D'ATTENTION : LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Lorsque le salarié prend une partie de son congé principal de 24 jours après le 31 octobre, il peut bénéficier de jours de congés supplémentaires, dits jours de fractionnement.

⚠ Attention : la 5e semaine de congés payés et les congés conventionnels ne sont pas pris en compte pour l'ouverture de ce droit.



Le bon réflexe : vérifiez les congés restant à prendre avant le 31 octobre.

4 COMBIEN DE JOURS SUPPLÉMENTAIRES ?

En l'absence d'accord d'entreprise ou, à défaut, d'accord de branche, les règles légales s'appliquent.

2 JOURS OUVRABLES DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

si le salarié prend au moins 6 jours du congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, soit entre le 1er novembre et le 30 avril de l'année suivante.

1 JOUR OUVRABLE DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE

si le salarié prend entre 3 et 5 jours du congé principal en dehors de cette période.

i Ces jours ouvrables sont convertis en jours ouvrés lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrés.

5 DEUX EXEMPLES POUR BIEN COMPRENDRE



EXEMPLE 1

Un salarié prend 18 jours ouvrables du congés en août et 8 jours en mars de l'année suivante.

→ **Il a droit à 2 jours supplémentaires de congés.**

En effet, il a pris plus de 6 jours de congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

EXEMPLE 2

Une salariée a posé 4 semaines de congés en juillet et 1 semaine en février de l'année suivante.

→ **Elle n'a droit à aucun jour de fractionnement, car son congé principal a été intégralement pris pendant la période du 1er mai au 31 octobre.**

6 PEUT-ON DÉROGER À CES RÈGLES ?

Oui, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.

En dehors de ces possibilités, il faut l'accord écrit du salarié pour renoncer aux jours de fractionnement.



ATTENTION

La renonciation doit être écrite par le salarié. Elle peut notamment être intégrée au formulaire de demande de congés.

BESOIN D'Y VOIR PLUS CLAIR ?

BDL vous accompagnent pour sécuriser vos pratiques sociales et votre paie.

→ Échangez avec votre référent BDL



NOTRE CONSEIL EN +

Anticipez la gestion des congés avant le 31/10.

- Faites le point sur les compteurs de congés N-1 de vos salariés.
- Vérifiez les congés restant à prendre avant le 31 octobre.
- Si des jours du congé principal doivent être pris après cette date et que vous êtes d'accord, formalisez la situation par écrit.
- En cas de renonciation aux jours de fractionnement, transmettez l'information à votre gestionnaire de paie, accompagnée de l'écrit du salarié.

Sans indication de votre part, les jours de fractionnement seront appliqués lorsque les conditions sont réunies.