

LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT

La durée légale du congé est de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés (soit 5 semaines) pour une année complète. Ces congés payés sont acquis chaque mois de travail effectif sur une période de référence (Généralement, du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Le congé principal du salarié (24 jours ouvrables maximum) doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Si le salarié n'a pas pris toute la totalité de son congé principal, il peut obtenir des jours de congés supplémentaires, **appelés jours de fractionnement**.



A QUOI CORRESPONDENT LES JOURS DE FRACTIONNEMENT ?



Chaque salarié acquiert 5 semaines de congés payés par an.

Le code du travail impose de prendre **4 semaines de congés payés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre** (appelé congé principal). En effet, le salarié a le **droit de prendre 24 jours ouvrables** ou 20 jours ouvrés de congés pendant cette période.

Lorsque le salarié ne prend pas la totalité de ses 24 jours ouvrables de congé principal entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, il peut **bénéficier de jours de fractionnement**.

Pour bénéficier de ces jours de fractionnement, le salarié doit avoir **au moins pris 12 jours ouvrables consécutifs** de congés payés du 1^{er} mai au 31 octobre.

Pour les entreprises qui dépendent d'une caisse de congés payés, ces droits sont directement gérés par les caisses.



RENONCIATION À SES JOURS DE FRACTIONNEMENT



Le droit au fractionnement est automatique, sauf si **le salarié renonce expressément aux jours supplémentaires**.

Cette obligation d'attribution des jours de fractionnement **peut être supprimée par** :

- Un accord de branche ou conventionnel ;
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Un accord individuel du salarié ;

Cette renonciation ne se présume pas, **elle doit être expresse**. Il n'est donc pas possible de la prévoir par exemple par une note de service, ou encore dans le contrat de travail.

Il est néanmoins possible pour l'employeur de prévoir cette renonciation lors de la demande de congé, ou de demander au salarié un écrit concernant cette renonciation.



LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT



A COMBIEN DE JOURS DE FRACTIONNEMENT MON SALARIÉ PEUT-IL PRÉTENDRE ?



Lorsque le salarié n'a pas pris la totalité de son congé principal au 31 octobre, il peut bénéficier de :

- 1 jour de congé supplémentaire si le salarié prend entre 3 et 5 jours ouvrables de congés en dehors de la période légale.
- 2 jours de congés supplémentaires si le salarié prend 6 jours ouvrables ou plus en dehors de la période légale.

Ce droit ne s'applique que sur les 24 premiers jours ouvrables du congé principal. (Hors 5^{ème} semaine, congés supplémentaires, RTT).



EXEMPLES DE CALCUL



Un salarié bénéficie de 30 jours ouvrables N-1, soit 24 jours de congé principal. Il prend 13 jours consécutifs du 1^{er} mai au 31 octobre. Il lui reste ainsi 11 jours de congés payés sur son congé principal de 24 jours : Il bénéficie donc de 2 jours supplémentaires de congés.

Un salarié bénéficie de 30 jours ouvrables N-1, soit 24 jours de congé principal. Il prend 20 jours consécutifs du 1^{er} mai au 31 octobre. Il lui reste ainsi 4 jours de congés payés sur son congé principal de 24 jours : Il bénéficie donc de 1 jour supplémentaire de congés.

VOUS ÊTES INVITÉ(ES) À REVENIR VERS VOTRE GESTIONNAIRE DE PAIE **AVANT LE 20/10/2025, AFIN DE NOUS CONFIRMER VOS PRATIQUES** CONCERNANT LE FRACTIONNEMENT, ET POUR QUE NOUS PUISSIONS ÉGALEMENT VOUS ACCOMPAGNER (MODÈLE DE RENONCIATION, CALCUL DES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT, ETC).



par mail :
acdlexpertise@acdl.fr



par téléphone :
03 27 62 18 11