

Le Cabinet ACDL EXPERTISE vous informe :

Congés de fractionnement

L'ensemble des salariés a droit à un congé payé annuel, que ce soit dans le cadre d'un CDD, d'un CDI, temps plein ou partiel. Les congés payés sont acquis durant les mois de travail effectif sur une période de référence. En principe, cette période s'établit du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, certains secteurs définissent une période de référence différente.

La durée légale du congé ne peut dépasser 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés (soit 5 semaines).



Fonctionnement

Le congé peut éventuellement être fractionné pour la partie qui concerne le congé principal (hors 5^{ème} semaine) à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Ce fractionnement peut générer des **jours de congés en plus**.

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

A noter que le salarié a le droit de renoncer à ses congés de fractionnement.



Congés pris en compte

On ne tient pas compte de la 5^{ème} semaine de congés payés pour évaluer le fractionnement. Un salarié fractionne son congé principal de 4 semaines dès lors qu'il ne prend pas la totalité de ce congé principal durant la période légale de prise des congés, **du 1^{er} mai au 31 octobre**.

Toutefois, la répartition des congés n'est appelée « fractionnement » que si, durant cette période, le salarié prend **2 semaines de congés accolés** (soit 12 jours ouvrables de congés en continu).

Il faut s'appuyer sur le **nombre de jours acquis dans la limite du droit légal**. Par exemple, pour un salarié ayant acquis un droit annuel complet de 30 jours ouvrables et bénéficiant par ailleurs d'1 jour de congé pour ancienneté, nous ne retenons que 30 jours.

Si vous avez plus d'interrogations sur le sujet, n'hésitez pas à nous contacter.



Bon à savoir

Cette période de congé nécessaire au déclenchement du fractionnement peut être réduite ou supprimée par :

- Un accord collectif ;
- Un accord d'entreprise ;
- Un accord entre l'employeur et le salarié ;



Règle de calcul

Jours CP acquis sur la période de référence – jours CP pris durant la période de fractionnement uniquement

- Le salarié bénéficie de **2 jours de fractionnement** si le solde des congés payés au 1^{er} novembre est **supérieur ou égal à 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés)**.
- Le salarié bénéficie d'**1 jour de fractionnement** si le solde est entre 3 et 5 jours ouvrables (entre 3 et 4 jours ouvrés).



Exemples de calcul

1) Droit annuel = 30 jours ouvrables, soit 24 jours de congé principal (6 jours * 4 semaines)

Congés pris au cours de la période de fractionnement = 13 jours. Solde = 11 jours (24-13=11).

- 2 jours supplémentaires de congé

2) Droit annuel = 25 jours ouvrés, soit 20 jours de congé principal (5 jours * 4 semaines)

Congés pris au cours de la période de fractionnement = 16 jours. Solde = 4 jours (20-16=4).

- 1 jour supplémentaire de congé

Les collaborateurs du Cabinet ACDL EXPERTISE restent à votre disposition pour toute information complémentaire