

Fractionner les congés payés = jours de congés supplémentaires

Lorsque le salarié prend une partie de son congé principal en dehors de la période légale (1er mai au 31 octobre), il a droit à des jours de congés supplémentaires... Ce sont les jours supplémentaires pour fractionnement. Et selon le nombre de congés payés (CP) qu'il lui reste à prendre après le 31 octobre, le salarié peut bénéficier jusqu'à 2 jours supplémentaires de congés.

Entre le 1er mai et le 31 octobre, période légale pour prendre leur congé principal, les salariés ont droit à un congé d'une durée maximale de 24 jours, sauf dérogation individuelle particulière ([Code du travail](#), art. [L. 3141-17](#)).

Si les salariés ne prennent pas la totalité de leur congé principal (soit moins de 24 jours ouvrables de congés) pendant la période légale, ils bénéficient de jours de fractionnement.

Jours supplémentaires pour fractionnement attribués suivant le nombre de CP sur le congé principal

Après le 31 octobre, si vos salariés bénéficient d'au moins 3 jours ouvrables de congés payés sans compter la 5e semaine de CP, vous devrez leur attribuer des jours de congés supplémentaires, appelés communément jours de fractionnement :

- 1 jour de fractionnement s'il leur reste entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours de fractionnement s'il leur reste au moins 6 jours en plus de leur 5e semaine.

Attention

Pour déterminer le nombre de jours supplémentaires pour fractionnement auquel a droit un salarié, on ne tient pas compte de la 5e semaine de vacances. Les jours supplémentaires sont calculés compte tenu des jours restant sur 4 semaines de congés payés, soit 24 jours.

C'est seulement à partir du 31 octobre que vous pourrez faire le point pour attribuer les congés supplémentaires. Les jours de congés supplémentaires sont donc souvent indiqués sur le [bulletin de paie](#) de novembre. Comme tous les congés payés, les jours de congés supplémentaires pour fractionnement devront apparaître sur le bulletin de paie de votre salarié.

L'employeur peut demander au salarié de renoncer aux jours supplémentaires pour fractionnement

Il est possible de déroger aux règles de fractionnement du congé principal par [convention collective](#) ou accord collectif ou si le salarié y renonce (Code du travail, art. [L. 3141-19](#)).

Dans bien des cas le fractionnement se fait à la demande du salarié qui ne souhaite pas prendre ses 24 jours de congé principal (4 semaines) dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans ce cas l'employeur peut autoriser le salarié à prendre une partie de son congé principal de 4 semaines après le 31 octobre et demander à ce dernier de renoncer aux jours supplémentaires de fractionnement.

Il est recommandé d'exiger une renonciation écrite individuelle du salarié et ce, afin d'éviter toute contestation ultérieure.