

## **Flash info - Fractionnement**

Septembre 2023

*Texte alternatif décrivant l'infographie « Flash info - Fractionnement ».*

### **1. PRINCIPE D'ORDRE PUBLIC**

**Acquisition légale :** Chaque salarié acquiert **2,50 jours ouvrables** (ou 2,08 jours ouvrés) de congés payés par mois de travail, sur la période de référence allant du 1er juin au 31 mai de chaque année.

**Période de prise :** La période de prise des congés doit impérativement inclure la période légale allant du **1er mai au 31 octobre** de chaque année.

### **2. DISPOSITIONS LEGALES**

Les congés payés sont divisés en deux périodes distinctes :

1. **Le congé principal de 4 semaines** (soit les 24 premiers jours ouvrables).
2. **La 5ème semaine.**

#### **Règles de prise du congé principal**

- Le salarié doit obligatoirement prendre **12 jours continus** sur son congé principal durant la période légale (entre le 1er mai et le 31 octobre).
- Au-delà de ces 12 jours (donc du 13ème au 24ème jour), la prise du congé peut être fractionnée.
- Sous certaines conditions, ce fractionnement donne droit à des **jours de congés supplémentaires**.

### **3. JOURS SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT**

#### **Conditions de validation**

Pour que le droit aux jours supplémentaires soit ouvert, le salarié doit remplir les trois conditions suivantes :

1. Avoir acquis au moins **15 jours ouvrables** de congés payés.
2. Avoir pris **12 jours continus** entre le 1er mai et le 31 octobre (congé principal).
3. Avoir posé au moins **3 jours ouvrables** en dehors de la période légale de prise du congé principal.

#### **Calcul des jours acquis**

Si ces conditions sont validées, le salarié bénéficie de :

- **+1 jour supplémentaire** s'il prend entre **3 et 5 jours** de congés en dehors de la période légale (entre le 1er novembre et le 30 avril).
- **+2 jours supplémentaires** s'il prend **au moins 6 jours** de congés en dehors de cette même période.

**Attention :** La 5ème semaine et la première tranche obligatoire de 12 jours du congé principal ne donnent jamais droit à des jours de fractionnement.

#### **4. COMMENT Y DEROGER ?**

L'employeur a la possibilité de déroger au principe légal du fractionnement dans les cas suivants :

- S'il existe des **dispositions conventionnelles** différentes prévoyant d'autres règles.