

# Fractionnement des congés payés Le 31 octobre approche...

Une petite « frayeur RH » à éviter.



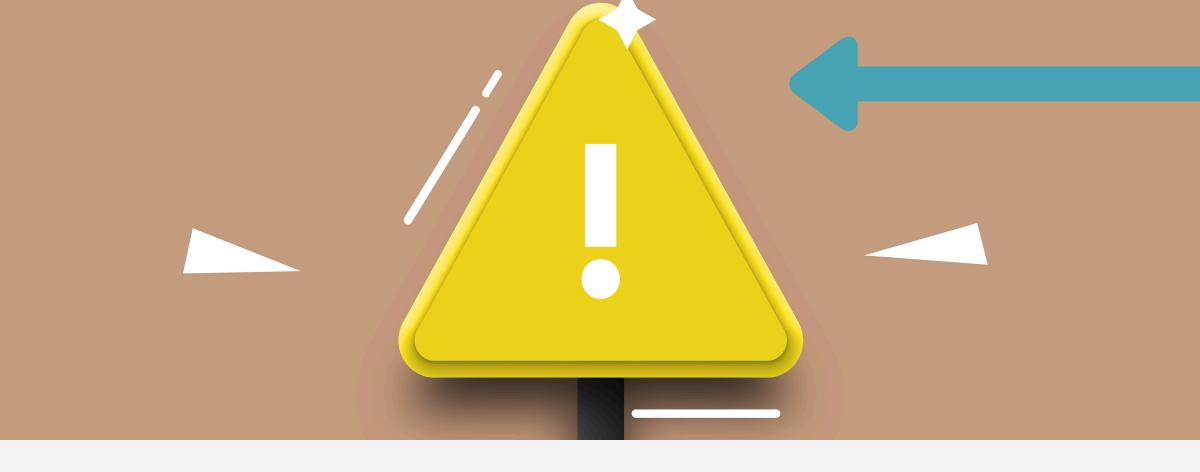
#### Le fractionnement, c'est quoi?

Lorsqu'un salarié <u>ne prend pas</u> la totalité de son congé principal (4 semaines) entre le 1er mai et le 31 octobre, le reliquat est dit <u>fractionné</u>.

- 2 semaines consécutives = obligatoires dans cette période
- Les 2 autres semaines peuvent être prises plus tard

Ce fractionnement doit être accepté d'un commun accord entre employeur et salarié.





## Les conséquences pour l'employeur

Attention, qui dit fractionnement dit... congés supplémentaires!

Le salarié peut obtenir :

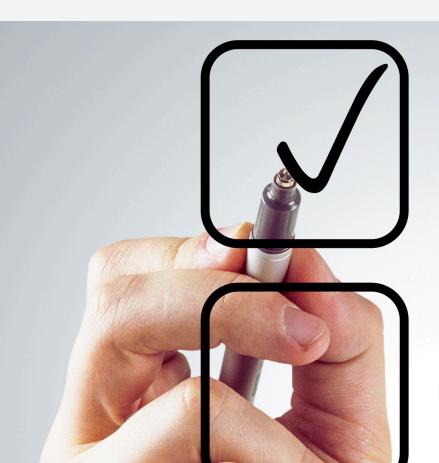
- 1 à 2 jours de congés en plus, selon le nombre de jours fractionnés
- Ou une indemnisation s'il n'a pas pu les poser

Et ce, même rétroactivement si la renonciation n'a pas été formalisée par écrit.

#### Comment éviter les mauvaises surprises ?

#### 4 options pour les employeurs :

- 1. Refuser le fractionnement → le salarié doit poser la totalité du congé principal (4 semaines) entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre
- 2. Limiter à 2 jours de fractionnement → aucun droit supplémentaire
- 3. Accepter le fractionnement, à condition que le salarié renonce expressément par écrit à ses jours supplémentaires (à recueillir chaque année)
- 4. Négocier un accord d'entreprise fixant des règles claires.





## Anticiper, c'est éviter les frayeurs RH!

Vérifiez la situation de vos salariés avant le 31 octobre !

- Formalisez les renonciations écrites
- Appuyez-vous sur votre cabinet d'externalisation pour sécuriser vos pratiques.

Chez ERH, nous vous aidons à anticiper, formaliser et garantir une paie sans mauvaise surprise.



#### Libérez-vous des obligations sociales en nous confiant votre paie et votre gestion RH.

03 20 02 88 76 www.externrh.fr contact@externrh.fr

