



Fractionnement des congés payés

Le 31 octobre approche...

Une petite « frayeur RH » à éviter.



Le fractionnement, c'est quoi ?

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

- 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^{er} 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 renoncations 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

