

Les congés

Généralités

Pour les 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées, au sens de l'article L 3141-5 du Code du Travail, chaque salarié acquiert au cours de l'exercice de référence (1er janvier N-1 / 31 décembre N-1) un droit de congés payés de 30 jours ouvrés, à prendre entre le 1er janvier N et le 31 décembre N. Les jours de fractionnement légaux sont intégrés.

Est assimilé à du travail effectif pour l'appréciation du droit à congés, les périodes de maladie n'excédant pas 6 semaines sur la période de référence*.

A ces jours s'ajoutent les congés conventionnels : congés payés supplémentaires (*6^{ème} semaine*), jours de fermetures exceptionnelles de l'entreprise (calendrier établi chaque année en fonction des jours fériés), ancienneté prévus par les Statuts du Personnel des Caisses d'Epargne ou par accord d'entreprise.

Il est précisé que les salariés qui n'auraient pu prendre tous leurs congés avant la fin de la période de prise de congés pour cause de maladie, pourront en bénéficier à leur reprise du travail.

* *Congés et maladie*

Principe

- Six semaines de franchise
- 42 jours d'absence maladie n'entraînent aucune réduction des congés payés

Au-delà de 42 jours :

- de 43 jours d'absence à 68 jours 2,5 jours de congés en moins
 - de 69 jours d'absence à 95 jours 5 jours de congés en moins
 - de 96 jours d'absence à 122 jours 7,5 jours de congés en moins
 - de 123 jours d'absence à 149 jours 10 jours de congés en moins
 - de 150 jours d'absence à 176 jours 12,5 jours de congés en moins
 - de 177 jours d'absence à 203 jours 15 jours de congés en moins
 - de 204 jours d'absence à 230 jours 17,5 jours de congés en moins
 - de 231 jours d'absence à 257 jours 20 jours de congés en moins
 - de 258 jours d'absence à 284 jours 22,5 jours de congés en moins
 - de 285 jours d'absence à 311 jour 25 jours de congés en moins
 - de 312 jours d'absence à 338 jours 27,5 jours de congés en moins
 - de 339 jours d'absence à 365 jours 30 jours de congés en moins
-

Congés payés

- **30 jours ouvrés par an**, acquis du 1er janvier N-1 au 31 décembre N-1, à raison de 2,5 jours par mois de présence, à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N.
- **Cas particulier des salariés à temps partiel**, le droit à congé est équivalent à celui d'un salarié à un temps complet, mais un coefficient plus important, proportionnel au taux d'activité, est appliqué lors du décompte des congés payés pris.

Exemple: un salarié travaillant du lundi matin au mercredi midi soit 2.5 jours ou demi-journées"

(par rapport à un temps complet qui travaille 5 jours ou 10 "demi-journées")

Droit 30 jours (6 semaines de 5 jours)

Coefficient : 10 demi-journées théoriques/5 demi-journées travaillées : $10/5 = 2$ appliqué à chaque journée de congé (ou coefficient de 1 par demi-journées de congé).

Ce salarié peut prendre, par exemple, 15 jours de congés ($15 \times 2 = 30$)

- **Cas des jeunes parents** (article L.3141-8 du Code du Travail) : les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.
Les salariés d'au moins 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congés supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder 30 jours ouvrables.
Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Congé(s) d'ancienneté (article 55 bis des Statuts du Personnel)

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année en cours, son point de départ étant le jour de l'entrée dans le Réseau des Caisses d'Epargne.

Elle donne droit, chaque année, à un supplément de congé à raison de :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté
- 3 jours après 30 ans d'ancienneté
- **Cas particulier des salariés à temps partiel** travaillant avec une répartition du travail sur moins de 5 jours par semaine, le coefficient appliqué aux jours de congés payés pris ne s'applique pas aux congés d'ancienneté.

Congé(s) pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade (article 60 des Statuts du Personnel)

Les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

Les demandes d'absence pour soigner un enfant gravement malade émanant du beau-père ou de la belle-mère dans le cas d'une famille recomposée seront examinées au cas par cas par la DRH.

- **Cas particulier des salariés à temps partiel** travaillant avec une répartition du travail sur moins de 5 jours par semaine, le coefficient appliqué aux jours de congés payés pris s'applique aux congés pour soins d'un proche.

Congé lié à la grossesse (article 61 des Statuts du Personnel)

Le congé de grossesse est de 45 jours à plein traitement avant l'accouchement, de quatre mois à plein traitement après l'accouchement, ou à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption. En cas d'allaitement, le congé est de quatre mois supplémentaires à demi-traitement.

Les traitements prévus au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

L'intéressée peut demander le bénéfice d'un congé sans traitement de huit mois à l'expiration du dernier congé prévu ci-dessus.

Des dispositions locales existent en matière d'aménagement du temps de travail des femmes enceintes. (cf. accord local)

Congés spéciaux (article 62 des Statuts du Personnel et dispositions légales/conventionnelles)

- Mariage de l'agent ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) : 1 semaine
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours
- Baptême, communion solennelle : 1 jour
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin : 6 jours
- Décès d'un enfant : 5 jours
- Décès du père ou de la mère : 3 jours
- Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents du salarié ou des petits-enfants : 2 jours

- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

Les bénéficiaires desdits congés doivent produire les justificatifs utiles à l'employeur.

Les demandes de congés exceptionnels pour événements familiaux émanant du beau-père ou de la belle-mère dans le cas d'une famille recomposée seront examinées au cas par cas par la DRH.

Ces congés doivent être pris au moment où l'événement se produit, dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Congés de paternité

A compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant connaît des modifications.

- **Congé de 25 jours calendaires** (32 en cas de naissances multiples), sans condition d'ancienneté, à prendre dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé se cumule avec le congé de naissance (3 jours ouvrés) prévu par le statut.
- Le contrat de travail est provisoirement suspendu. Les absences liées au congé paternité ont une incidence sur le décompte des jours de RTT.
- **Prise en charge financière du congé** : le niveau de salaire est maintenu, en complément des indemnités journalières versées par la CPAM pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité ayant débuté à compter du 1^{er} juillet 2021.
- **Comment faire pour obtenir le congé** : le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé.

Congé sans traitement pour convenances personnelles (article 64 des Statuts du Personnel)

Il peut être accordé pour convenance personnelle, sur la demande de l'intéressé.

Ce congé ne peut être inférieur à un an, ni supérieur à deux ans.

A l'expiration de ce délai, le salarié doit réintégrer son poste ou est considéré comme démissionnaire.

Dans ce dernier cas, il en est averti quinze jours à l'avance par lettre recommandée, par l'employeur.