

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

Date de création : 10/04/2020

Date de révision :

Date de diffusion : 14/04/2020

Date prévue d'évaluation : /

REDACTION

Carole **LAIGNEL** - Chargée des Ressources Humaines

Maria **MONTEIL** – Directrice des Ressources Humaines



VALIDATION

Laura **BOUTIGNY** – Chargée de Projets



APPROBATION

Michel **CAPPE** – Directeur général



OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION :

Cette procédure vise à décrire les étapes à réaliser dans le cadre de la gestion du temps de travail et des congés des salariés de la Ligue Havraise.

Elle s'applique à l'ensemble des établissements et services de la Ligue Havraise.

DOCUMENTS ASSOCIES :

- Code du travail
- Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966
- FIE ADM-008-V1 Demande de congés

MOTS CLES : CONGES – ELEMENTS VARIABLES - ABSENCES

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

PREAMBULE

Cette procédure vise à clarifier les différents congés existants et leur décompte afin de pouvoir déterminer les droits à congés de chaque salarié et d'en assurer le suivi. L'objectif est de pouvoir informer le salarié de l'acceptation ou non de sa demande d'absence et de permettre au service des Ressources Humaines de gérer le décompte des congés pour élaborer les éléments de paie.

DEFINITION ET DROITS :

Jour ouvré : il correspond à chaque jour de la semaine soit du lundi au vendredi, à l'exception des samedis - dimanches et jours fériés.

Jour ouvrable : il correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Congés trimestriels : les personnes travaillant dans les établissements visés par les annexes 2 et 3 de la convention collective CCN66, ont droit à des congés payés supplémentaires dits « trimestriels » aux cours de chacun des trois trimestres (année civile) qui ne comprennent pas le congé annuel.

- ✓ Pour le personnel administratif* = 3 jours consécutifs par trimestre
- ✓ Pour le personnel encadrant* = 6 jours consécutifs par trimestre
- ✓ Pour le personnel éducatif/paramédical* = 6 jours consécutifs par trimestre
- ✓ Pour le personnel infirmier/aide-soignant* = 3 jours consécutifs par trimestre

Ils doivent être pris dans le trimestre d'acquisition.

**(pour le personnel travaillant dans les établissements de l'enfance et au siège social uniquement)*

Nouveauté Accord Aménagement temps de travail 2020:

Repos supplémentaires (cf. Accord d'aménagement du temps de travail du 17/02/20, chapitre 4) :

A compter du 1^{er} juin 2020, les salariés, ne bénéficiant d'aucune disposition conventionnelle octroyant un repos ou un congé supplémentaire lié à la fonction ou au rythme de travail, bénéficient de 4 jours de repos supplémentaires par an. Ces jours s'acquièrent, du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, de la façon suivante : 1 jour par trimestre. Ce repos est à prendre entre la date d'acquisition effective et le 31 août de l'année N+1. Ce repos est perdu s'il n'est pas pris dans ce délai (sauf en cas d'arrêt maladie ou accident du travail).

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

Congés exceptionnels pour événements familiaux : ils correspondent aux congés de courte durée accordés par la CCN 1966 et la loi. Ils doivent être justifiés (certificat médical, certificat de naissance...). Les congés exceptionnels sont posés en jour ouvrable et non ouvrés. Il est à noter que si l'évènement qui ouvre droit à congés intervient pendant une période de congés déjà en cours, ils ne sont pas substituables. **Ils doivent être pris dans les 15 jours où se situe l'évènement. Ces congés ne sont pas cumulables et ne sont pas payés en cas de départ.**

La loi « Travail » du 10 août 2016 est venue modifier et ajouter les cas de congés pour événements familiaux.

Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la CCN66 ou la loi :

- ✓ 5 jours ouvrables pour mariage ;
- ✓ 5 jours pour le pacs ;
- ✓ 3 jours pour une naissance ;
- ✓ 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- ✓ 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- ✓ 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
- ✓ 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un pacs ;
- ✓ 3 jours pour le décès du concubin ;
- ✓ 3 jours pour décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ;
- ✓ 2 jours ouvrables pour décès des grands-parents, des petits-enfants ;
- ✓ 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (art. L. 3142-3 nouveau)
- ✓ 6 demi-journées congé enfant malade* (NAO 2016)

*Les 6 demi-journées sont attribuées par enfant et non plus pour le nombre total d'enfants par famille sur présentation d'un certificat médical et à défaut de celui-ci une attestation sur l'honneur établie par le salarié d'un enfant de moins de 12 ans. Les salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée depuis plus de 3 mois sont autorisés à prendre 6 demi-journées d'absence par année civile par enfant. L'information de l'absence devra être effectuée auprès de la hiérarchie du demandeur.

- ✓ Ces 6 demi-journées sont éventuellement cumulables sur la base horaire d'une demi-journée qui équivaut à un nombre d'heures théoriques de 3h30.
- ✓ Si les deux parents sont salariés de l'Association :
 - Le dispositif n'étant pas cumulable, seul un des deux parents pourra être absent pour un même enfant pour un même jour.
 - Les couples dont le conjoint et conjointe travaillent au sein de l'Association bénéficient chacun d'une possibilité d'absence annuelle de 6 demi-journées par enfant.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant : ce droit est ouvert à tout salarié quelle que soit l'ancienneté ou la nature du contrat à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ce congé est

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

d'une durée de 11 jours ouvrables consécutifs pour la naissance d'un enfant, de 18 jours ouvrables pour une naissance multiple. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Depuis le 01/07/2019, **des jours supplémentaires peuvent être pris en cas d'hospitalisation de l'enfant après la naissance**. Ce congé supplémentaire ne peut pas dépasser 30 jours consécutifs et est soumis à certaines conditions à valider auprès de la CPAM.

Congés d'ancienneté (CA) : Au-delà de 5 ans d'ancienneté (consécutifs) le salarié acquiert des congés d'ancienneté :

- ✓ 5 ans d'ancienneté = 2 jours ouvrés
- ✓ 10 ans d'ancienneté = 4 jours ouvrés
- ✓ 15 ans d'ancienneté = 5 jours ouvrés

L'ancienneté se calcule à la date anniversaire d'embauche et le droit à ces congés n'est acquis que si cette date anniversaire est atteinte dans la période légale du 01 juin au 31 mai. Les CA sont soumis aux mêmes règles que les CP ils se décomptent du 1er jour de prise à la veille de la reprise.

VIGNETTE ILLUSTRATIVE

EXEMPLE 1 : Un salarié est entré en mai 2015, il aura acquis ses 5 ans d'ancienneté en mai 2020, il aura donc droit à 2 jours supplémentaires dès juin 2020.

EXEMPLE 2 : Un salarié entré en juillet 2015, aura ses 5 ans d'ancienneté en juillet 2020, il devra donc attendre juin 2021 pour obtenir 2 jours supplémentaires.

Congés annuels (CP) :

▪ Acquisition des CP :

Tout salarié (à temps plein ou temps partiel) acquiert 2,08 jours ouvrés de CP par mois de travail effectif ou période assimilé, soit un total de 25 jours à l'année.

Sont assimilés à des périodes de « travail effectif » pour la détermination du congé payé annuel (art.22 CCN 66) :

- les périodes de congés annuels,
- les périodes d'absences pour maternité ou adoption,
- les périodes obligatoires d'instruction militaires,

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours et celles donnant lieu à rémunération pour l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention,
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées,
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels,
- les absences lors des congés individuels de formation.
- les périodes d'interruption du travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,



Le salarié en arrêt depuis plus d'un an qui bénéficie d'un maintien de salaire, **n'acquière plus de CP au-delà de 7 mois d'absence**. Ces 7 mois correspondent au 6 mois de maintien de salaire par l'employeur (3 mois à 100% et 3 mois à 50%) et au 30 jours non rémunérés (cités ci-dessus). **Pour les accidents du travail** le maintien de salaire par l'employeur est d'un an (ininterrompu), auquel on ajoute les 30 jours non rémunérés. Ce qui donne **13 mois avant l'arrêt du décompte des CP**.

Pour les **salariés ayant moins d'un an d'ancienneté** et donc ne bénéficiant pas du maintien de salaire employeur, **l'acquisition s'arrête au-delà des 30 jours de maladie non rémunérée**.

Concernant **la maternité**, elle est assimilée à du « **travail effectif** » **les CP s'acquièrent donc normalement pendant tout le congé maternité**. Ce qui n'est pas le cas en congé parental total, puisque qu'il ne s'agit pas d'un arrêt maladie et qu'il est non rémunéré, il n'est donc pas assimilé à du temps de travail effectif et il n'ouvre pas droit à des CP et ce dès le 1er jour de congé parental.

Point COVID : Les absences pour IJSS garde d'enfants ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et n'ouvrent pas droit à congés payés (*source questions/réponses ministère du travail*).

▪ Période d'acquisition :

La période d'acquisition des congés payés s'effectue **entre le 01 juin et le 31 mai** de chaque année.

▪ Période de pose :

La période de pose de référence des congés payés est fixée, selon les nécessités de services, du 01 mai au 31 octobre. Le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque, si ces nécessités le permettent.

Le salarié doit prendre un congé principal d'au moins **10 jours ouvrés** consécutifs pendant la période légale de prise des congés allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

Cette période de 10 jours ouvrés doit, en outre, être comprise entre 2 jours de repos hebdomadaires.

Si un salarié n'a pu solder ses congés sur la période de référence (1er juin N au 31 mai N+1) pour cause de nécessité de service, il a la possibilité de les poser jusqu'au 30 juin N+1 avec l'accord de sa direction.

La loi « Travail » dans son nouvel article L. 3141-12 du Code du Travail prévoit que les congés peuvent être pris dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits.

Conformément à ce que prévoit la CCN66, le congé principal peut être pris en une seule fois mais ne peut excéder 20 jours ouvrés.

Il peut être fractionné à l'initiative de l'employeur, pour nécessité de service avec accord du salarié. **Ce fractionnement** des 5 semaines de congés payés en dehors de la période légale (1er mai au 31 octobre) donne obligatoirement lieu à l'attribution de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires.

En revanche, si le fractionnement intervient à la demande du salarié, il ne donnera lieu à l'attribution d'1 jour ou de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires dans les conditions posées par l'article L.3141-19 du code du travail, que si un certain nombre de jours de congés (hors 5ème semaine) a été pris en dehors de la période légale.

▪ Pose des congés payés et décompte des CP :



Les CP se décomptent du 1er jour de prise à la veille de la reprise (même pour les temps partiels). **Le 1er jour de congé correspond au premier jour où l'intéressé aurait dû travailler, le dernier jour, à la veille de la reprise.**

Les CP ne sont pas proratisés en fonction du temps de travail et ils se prennent en **journée entière**.



Les jours non travaillés dans le cadre d'une organisation du travail par cycle ne sont pas des RTT s'ajoutant aux congés payés. Il en résulte que lorsque la période de congés payés s'achève sur un jour non travaillé du cycle, **celui-ci doit être compté comme congé payé.** (Cass. soc. 29 janvier 2020, n° 18-13604 FSPB)

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

QUELQUES EXEMPLES D'ILLUSTRATION

VIGNETTE ILLUSTRATIVE

EXEMPLE 1 : Un salarié à temps complet, qui travaille en internat le samedi et dimanche souhaite poser des jours de congés payés ou d'ancienneté du vendredi au mardi. Le décompte sera fait de la façon suivante :

Semaine 1 : pose des congés du vendredi au dimanche (3 jours) } **Total**
Semaine 2 : pose des congés du lundi et mardi (2 jours) } **5 jours**

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Planning prévisionnel	T	NT	RH	RH	T	T	T	T	T	RH	RH	T	T	T
Planning réel avec congés	T	T	RH	RH	CP	CP	CP	CP	CP	RH	RH	T	T	T

T : Jour de travail RH : Repos hebdomadaire NT : Repos récup cycle

VIGNETTE ILLUSTRATIVE

EXEMPLE 2 : Un salarié à temps complet, qui travaille en internat et qui bénéficie de jour de repos de récupération, du fait du cycle sur sa période de prise de congé. Il souhaite poser des congés à partir du mardi, le décompte sera fait de la façon suivante :

Semaine 1 : pose des congés du mardi au dimanche (4 jours) } **Total**
Semaine 2 : pose d'un congé lundi (1 jour) } **5 jours**

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Planning prévisionnel	T	T	T	T	T	RH	RH	NT	T	RH	RH	T	T	T
Planning réel avec congés	T	CP	CP	CP	CP	RH	RH	CP	T	RH	RH	T	T	T

T : Jour de travail RH : Repos hebdomadaire NT : Repos récup cycle

VIGNETTE ILLUSTRATIVE

EXEMPLE 3 : Un salarié à temps partiel, qui ne travaille que le mardi et qui souhaite poser de congés payés ou d'ancienneté, le décompte sera fait de la façon suivante :

Semaine 1 : pose des congés du mardi au vendredi (4 jours) } **Total**
Semaine 2 : pose d'un congé le lundi (1 jour) } **5 jours**

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Planning prévisionnel	JNT	T	JNT	JNT	JNT	RH	RH	JNT	T	JNT	JNT	JNT	RH	RH
Planning réel avec congés	JNT	CP	CP	CP	CP	RH	RH	CP	T	JNT	JNT	JNT	RH	RH

T : Jour de travail JNT : Jour non travaillé du fait du temps partiel RH : Repos hebdomadaire

VIGNETTE ILLUSTRATIVE

EXEMPLE 3 : Un salarié qui ne travaille pas le mercredi (temps partiel), qui souhaite poser 5 jours de congés payés ou d'ancienneté.

1^{er} cas du salarié qui souhaite poser des congés à partir du lundi, les congés se posent du lundi au vendredi (**5 jours**).

2^{ème} cas du salarié qui souhaite poser des congés à partir du jeudi

- semaine 1 : pose des congés le jeudi et le vendredi (**2 jours**)
 - semaine 2 : pose des congés lundi, mardi et mercredi (**3 jours**)
- Total 5 jours**

1^{er} cas :

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Planning prévisionnel	T	T	JNT	T	T	RH	RH	T	T	JNT	T	T	RH	RH
Planning réel avec congés	CP	CP	CP	CP	CP	RH	RH	T	T	JNT	T	T	RH	RH

T : Jour de travail JNT : Jour non travaillé du fait du temps partiel RH : Repos hebdomadaire

2^{ème} cas :

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Planning prévisionnel	T	T	JNT	T	T	RH	RH	T	T	JNT	T	T	RH	RH
Planning réel avec congés	T	T	JNT	CP	CP	RH	RH	CP	CP	CP	T	T	RH	RH

T : Jour de travail JNT : Jour non travaillé du fait du temps partiel RH : Repos hebdomadaire

Congés exceptionnels non rémunérés : des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 3 mois. Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif.

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

REGLES AFFERENTES AUX POSES DES CONGES

2- Les délais de pose du congé principal (inclus dans les congés payés) :

- ✓ Les salariés doivent remettre leur demande de congés payés au Directeur pour le 15 janvier de chaque année.
- ✓ La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période **soit le 1^{er} mars** (Art D 3141-5 du Code du travail)
- ✓ Pour le **1^{er} mai** de chaque année, l'état des congés payés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation du CSE, en fonction :
 - Des nécessités de service,
 - Du roulement des années précédentes,
 - Des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents,
 - La présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (article L.3141-16 nouveau).
- ✓ L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés (Art D 3141-6 du Code du travail)
- ✓ L'employeur peut modifier les dates fixées pour les congés payés, mais ne peut le faire, sauf circonstances exceptionnelles, qu'en respectant un délai de prévenance d'1 mois au titre de l'article L.3141-16 du Code du travail.

L'employeur doit informer les salariés des dates applicables au moins 2 mois avant la date d'ouverture de la période de prise de congés.

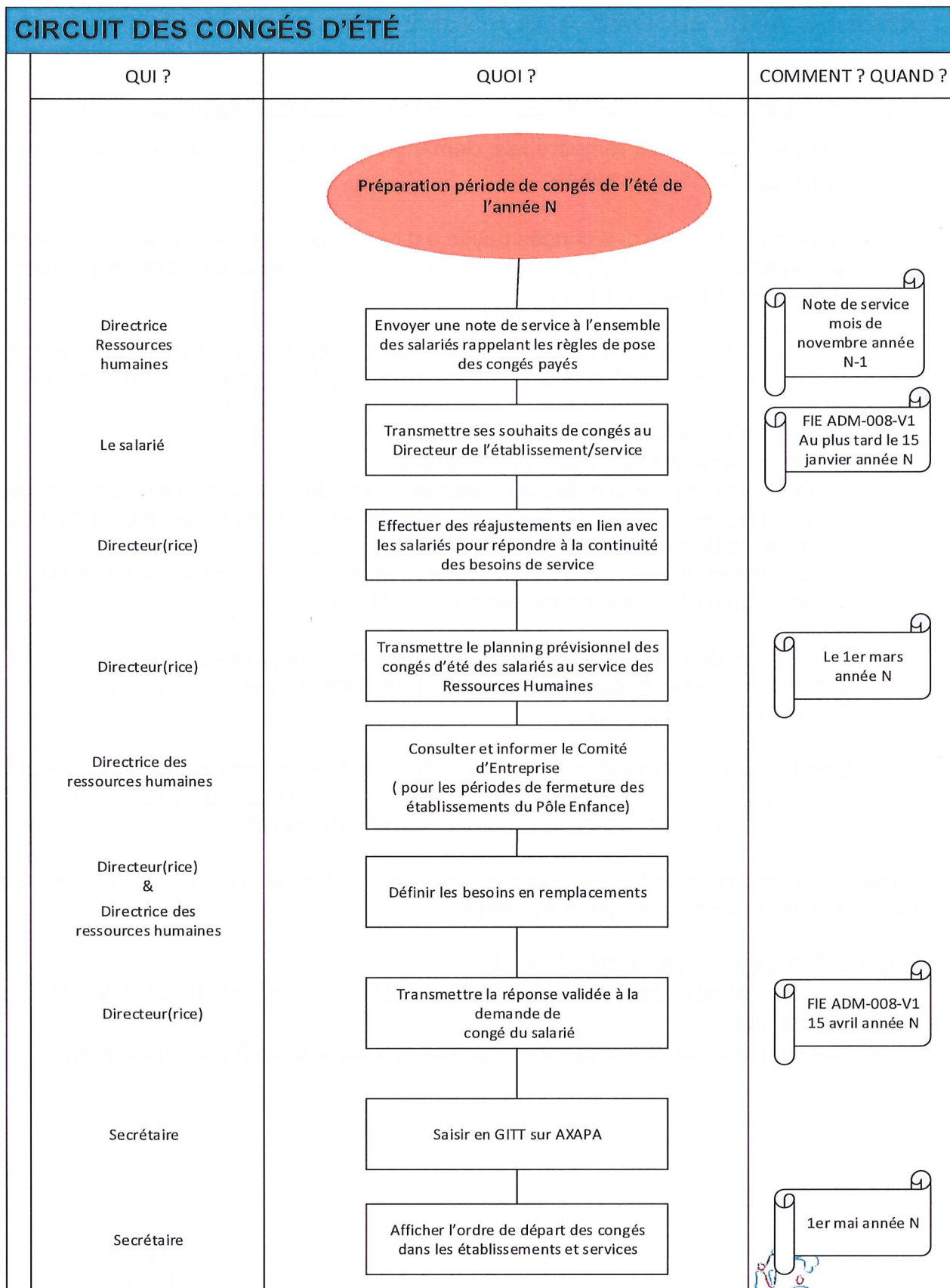
1- Les délais de pose des autres congés :

- ✓ Le salarié doit réaliser sa demande d'absence au moins 15 jours avant la date souhaitée.
- ✓ La Direction doit apporter une réponse au salarié sous 8 jours maximum.

GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

PCD ADM-003-V2 GESTION DES CONGES



GESTION DES CONGES

PROCEDURE PCD ADM-003-V2

PCD ADM-003-V2 GESTION DES CONGES

