

Direction des Ressources Humaines Groupe

Les congés payés

Guide pratique salariés

mgen[★]

GRUPE vyv



Tout savoir sur les congés payés au sein du Groupe MGEN

Un accord applicable à l'ensemble des salariés du Groupe MGEN étend la période de prise des congés payés jusqu'au 31 mai de chaque année (*au lieu du 30 avril*). Il est entré en vigueur le 1^{er} avril 2023.

Cette mesure s'inscrit dans une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) que le Groupe MGEN place au cœur de sa politique RH. Offrir davantage de souplesse, en augmentant la période de prise des congés payés, participe à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Ce guide aborde les congés payés ainsi que les congés de fractionnement, les congés supplémentaires pour enfants à charge, les congés supplémentaires "jeunes travailleurs".

En revanche, les congés sabbatique, maternité, pour formation syndicale, RTT, etc., n'y sont pas abordés.

Ce guide répondra à vos interrogations en matière d'acquisition et de prise des congés payés, de leur indemnisation et d'acquisition de jours de congés supplémentaires.

Bonne lecture !

La direction des ressources humaines groupe

Sommaire

Partie 1

L'acquisition des jours de congés payés 4

Partie 2

La prise des jours de congés payés 9

Partie 3

L'indemnisation des congés payés 19

Partie 4

Les jours de congés supplémentaires 21

Partie 1

L'acquisition des congés payés

Qui peut bénéficier de congés payés ?

Tout salarié a droit à des congés payés dès son embauche. Il n'y a pas de condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail (CDD, CDI) ou encore au temps de travail.



Les stagiaires, qui ne sont pas des salariés, ne bénéficient pas de congés payés.

Quelle est la période d'acquisition des congés payés ?

La période d'acquisition dite "période de référence" est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente (N-1) et le 31 mai de l'année en cours (N).

→ Exemple

Pour la période d'acquisition en cours (2022-2023), les congés payés sont acquis sur la période de référence comprise entre le 1^{er} juin 2022 et le 31 mai 2023.

Combien de jours de congés payés est-il possible d'acquérir ?

Un salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois complet de travail effectif (soit 2,08 jours ouvrés).

La durée totale du congé ne peut pas excéder 30 jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés) ; ce qui correspond à 5 semaines de congés payés.

Jours ouvrables

Tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise.

Jours ouvrés

Tous les jours habituellement travaillés (exemple : du lundi au vendredi si fermeture le samedi).



Au sein de l'UES MGEN, le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Dans la suite de ce guide, les jours de congés payés seront donc exprimés en jours ouvrés.

Si un salarié n'a pas travaillé un mois complet (ex : entrée ou sortie en cours de mois), son droit à congés sera calculé au prorata de son temps de travail accompli au cours de ce mois.

En fin de période d'acquisition des congés, il convient d'arrondir au nombre entier supérieur si besoin.

→ Exemple

Vous êtes embauché le 18 janvier 2023. Le mois de janvier 2023 comprend 22 jours ouvrés. Vous avez travaillé au cours de ce mois 10 jours ouvrés, alors vous aurez droit à 0,95 jours ouvrés de congés payés sur ce mois [$2,08 \times (10/22)$], soit 1 jour ouvré de congés payés après arrondi.

Un salarié à temps partiel a-t-il les mêmes droits à congés payés qu'un salarié à temps plein ?

Le nombre de jours de congés payés est le même que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel.

Quel est le droit à congés payés en cas d'embauche en cours d'année ?

La période d'acquisition de congés payés (ou période de référence) débute à compter de la date d'embauche du salarié dans l'entreprise. Cette période prendra fin au 31 mai suivant.

→ Exemple

Vous êtes embauché en CDI à compter du 1^{er} octobre 2022. Sur la période du 1^{er} octobre 2022 au 31 mai 2023, vous allez acquérir 16,64 jours ouvrés ($2,08 \times 8$ mois) arrondis à l'entier supérieur soit 17 jours ouvrés.

Quelle est l'incidence d'un départ en cours d'année sur les congés payés ?

Lors de la rupture du contrat de travail, le nombre de jours de congés payés sera celui arrêté à la date de fin du contrat.

→ Exemple

Vous êtes embauché dans le cadre d'un CDD de remplacement du 1^{er} octobre 2022 au 31 janvier 2023. À cette date, vous avez acquis : 8,32 jours ouvrés ($2,08$ jours \times 4 mois) arrondis à l'entier supérieur soit 9 jours ouvrés.

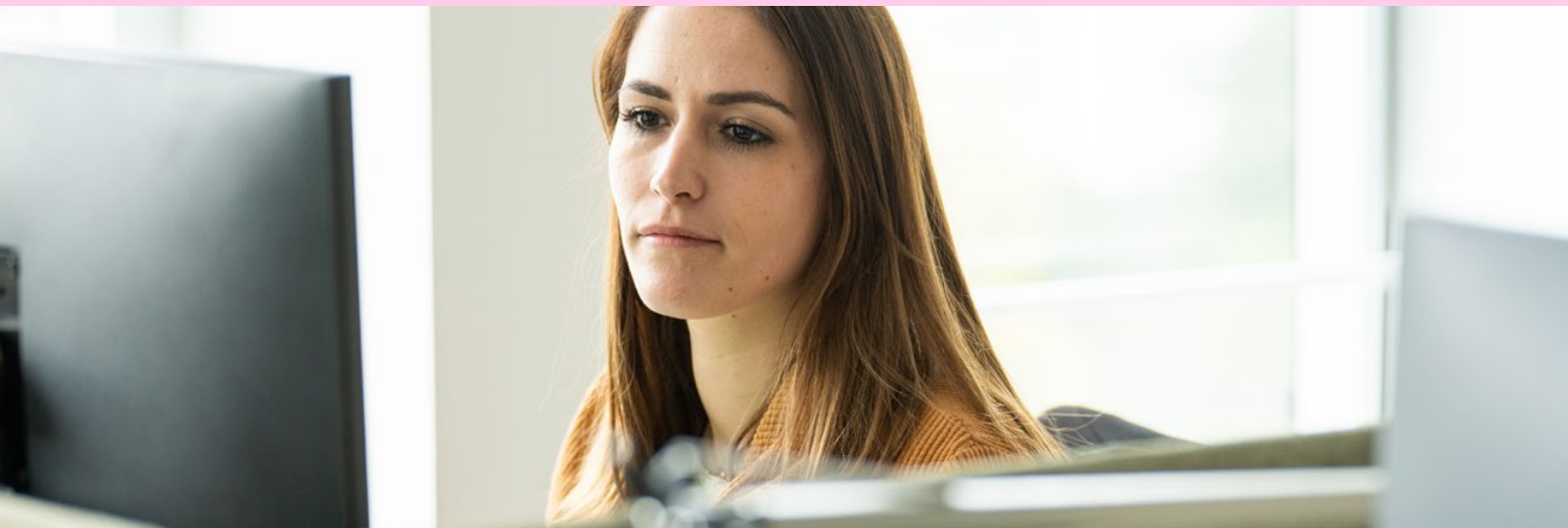
Quelle est la conséquence d'une absence sur les droits à congés payés ?

Tout dépend des motifs de l'absence.

Les conventions collectives applicables, les accords collectifs ou le code du travail prévoient que l'absence est assimilée à un temps de travail effectif alors le salarié acquiert des droits à congés payés pendant la durée de cette absence.

Légalement, les périodes assimilées à du temps de travail effectif sont les suivantes :

Par thématique	Liste des absences assimilées à du temps de travail effectif
<p>Périodes de repos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Congés payés de l'année précédente • Repos de remplacement ou contrepartie obligatoire au titre des heures supplémentaires • Jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail • Jours fériés chômés
<p>Absences pour raisons familiales ou de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Congés pour événements familiaux : naissance, adoption, mariage, Pacs, décès, annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant, deuil • Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant • Absence des femmes enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires • Absence du conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires • Absence des salariées engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation pour se rendre aux actes médicaux nécessaires ainsi que les absences, dans la limite de 3 examens, de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs • Absence pour don d'ovocytes



Par thématique	Liste des absences assimilées à du temps de travail effectif
Absences pour activités ou formation des représentants du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de délégation • Stage de formation économique des élus du comité social et économique • Temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission
Congés ou absences pour activités civiques, sociales et politiques	<ul style="list-style-type: none"> • Appel de préparation à la défense • Temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires • Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local • Temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale, par les élus aux chambres d'agriculture ainsi que par les représentants d'associations familiales ou par les représentants d'associations ou de mutuelles • Participation aux séances du Conseil de l'ordre des professions médicales, des pharmaciens, des infirmiers et des masseurs-kinésithérapeutes
Absences liées à des difficultés économiques	<ul style="list-style-type: none"> • Activité partielle et activité partielle de longue durée • Période postérieure à la date de jugement en cas de redressement judiciaire



Selon les conventions collectives applicables, il peut exister d'autres dispositions pouvant impacter ou non le droit à congés payés.

Si le motif de l'absence n'est pas assimilé légalement ou conventionnellement à un temps de travail effectif alors le salarié ne bénéficie pas de jours de congés payés sur cette période.

→ Exemple

- Dans le cas d'un congé sabbatique, vous ne bénéficiez pas de congés payés car ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.
- Dans le cas d'un arrêt de travail pour cause d'accident du travail, vous continuez d'acquérir des congés payés pendant cette période (dans la limite d'un an d'arrêt de travail).



L'absence pour maladie non professionnelle est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés dans les limites fixées par les conventions collectives applicables.



Partie 2

Prise des congés payés

Comment s'organise le départ en congés ?

Dans le cadre de son pouvoir de direction et après avoir sollicité les salariés pour connaître leurs souhaits, l'employeur fixe les départs en congés.

Sur quelle période les salariés peuvent-ils prendre leurs congés ?

Au sein de l'UES MGEN, la période de prise des congés payés s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours (N) au 31 mai de l'année suivante.

→ Exemple

Les jours de congés payés acquis du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023, pourront être pris du 1^{er} mai 2023 au 31 mai 2024.

Pendant la période légale de prise des congés payés, située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (période de "congés d'été"), les salariés doivent poser :

- au minimum, 10 jours ouvrés continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, soit 2 semaines,
- au maximum, 20 jours ouvrés continus, soit 4 semaines.

Les jours restant dus peuvent être posés en une ou plusieurs fois et en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.



Les journées de congés payés doivent être posées en jour entier. Il n'est pas possible de poser des demi-journées de congés.

Points particuliers concernant la 5^e semaine de congés

1 La capitalisation de la 5^e semaine de congés payés pour congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise.

Un salarié peut demander à reporter les jours correspondant à la 5^e semaine de congé jusqu'au jour de son départ en congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise. Il percevra ainsi, à son départ en congé, une indemnité compensatrice, équivalente aux congés reportés.

Le cumul de ces congés ne peut toutefois porter que sur 6 années au maximum.

2 Le don de jours

Au sein de l'UES MGEN, un fond de solidarité pour don de jours aux salariés aidants a été mis en place.

Les jours de congés payés et acquis correspondant à la 5^e semaine, aux congés payés conventionnels, aux jours de congés payés supplémentaires de fractionnement peuvent être cédés (cf. partie 4).

Tout salarié peut demander à bénéficier de jours de repos en précisant le nombre de jours nécessaires dans la limite de 60 jours annuels pour être aidant au profit de :

- son conjoint, concubin ou partenaire de PACS,
- l'un de ses ascendants ou descendants,
- l'un des ascendants ou descendants de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS,
- l'un de ses collatéraux jusqu'au 4^e degré inclus.

La personne aidée doit être atteinte :

- d'une maladie, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance,
- d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le handicap s'apprécie au regard de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%.

Le formulaire de demande dédié est accessible dans RH+.

3 Alimentation du CET

Il est possible d'alimenter le CET avec les jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine.

Le formulaire de demande dédié est accessible dans RH+.

Est-il possible de prendre des congés payés dès l'embauche ?

Tout salarié peut poser des congés payés, y compris les salariés nouvellement embauchés, à condition de les avoir acquis et de respecter les règles relatives aux périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

Il convient, comme pour les autres salariés, d'obtenir l'accord préalable de l'employeur.

→ Exemple

Vous êtes embauché le 1^{er} octobre 2022 et vous souhaitez prendre des jours de congés du lundi 26 au vendredi 30 décembre 2022.

Vous aurez acquis au 30 novembre 2022 : 4,16 jours ouvrés (l'arrondi se fait à la fin de la période d'acquisition).

Vous pourrez donc poser, avec l'accord de l'employeur, 4 jours ouvrés, et ce peu important que la période de prise de ses congés soit normalement fixée du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024.

Est-il possible de prendre des jours de congés par anticipation ?

Il est possible de prendre des jours de congés par anticipation, dès lors qu'ils ont été acquis. Il convient d'obtenir l'accord de son employeur concernant cette prise anticipée de congés.

→ Exemple

Au 1^{er} mars 2023, vous avez posé l'intégralité des jours de congés payés que vous avez acquis sur la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022.

Vous êtes en cours d'acquisition de nouveaux jours de congés payés sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023. En principe, vous ne pourrez poser ces jours de congés payés qu'à compter du 1^{er} mai 2023 et jusqu'au 31 mai 2024.

Toutefois, vous pouvez demander à bénéficier de ces jours de congés payés par anticipation à hauteur du nombre de jours acquis, c'est-à-dire des jours acquis entre le 1^{er} juin 2022 et le 1^{er} mars 2023.



Les jours pris par anticipation sont déduits du solde de jours de congés dus en fin de période d'acquisition.

Comment l'ordre des départs en congés est-il fixé ?

Même s'il est tenu compte des souhaits des salariés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur.

Plusieurs critères sont pris en considération :

- la situation de famille,
- l'ancienneté du salarié,
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conventions collectives applicables au sein de l'UES MGEN prévoient également d'autres critères :

Conventions Collectives Nationales	Critères
Mutualité	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessités de service • Roulement des années précédentes • Préférences personnelles, avec priorité en faveur de l'ancienneté, et à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille
FEHAP	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessités de service • Roulement des années précédentes • Charges de famille • Ancienneté • Activité chez un ou plusieurs employeurs
Syntec	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessités de service • Charges de famille
Courtage	<ul style="list-style-type: none"> • Situation de famille • Ancienneté • Nécessités de service
Médecins et chirurgiens-dentistes	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessités de service • Roulement des années précédentes • Préférences personnelles, avec priorité en faveur de l'ancienneté, et à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille



Les conjoints et les couples pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.



L'ordre des départs est communiqué aux salariés à des dates différentes selon les conventions collectives :

- 1 mois avant leur départ pour MGEN Solutions,
- 2 mois avant leur départ pour MGEN Technologies,
- Avant le 1^{er} mars pour MGEN Action Sanitaire et Sociale,
- Avant le 1^{er} avril pour MGEN, MGEN UNION et MGEN Centre de santé.

Un salarié peut-il ne pas respecter les dates de congés qui ont été fixées ?

Le salarié doit respecter les dates de congés payés qui ont été fixées par l'employeur.

Est-il possible de travailler pendant les congés payés ?

La prise des congés payés constitue une obligation de repos.

Ainsi, pendant les congés payés, il n'est pas possible d'exercer une activité salariée, que ce soit pour son employeur habituel ou un autre.

Que se passe-t-il en cas de maladie avant ou pendant les congés payés ?

Si un salarié tombe malade avant la prise de ses congés, ces derniers seront reportés après la date de reprise du travail (peu important la période de prise des congés payés).

En revanche, si un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il n'y aura pas de report des congés dont il n'aura pas pu bénéficier du fait de son arrêt de travail pour maladie.

Ainsi, si la guérison du salarié intervient avant la fin des congés, le salarié reprend son poste à la date initialement prévue ; si la guérison intervient après la fin des congés, le salarié reprend son poste à la fin de son arrêt maladie.

Exception :

Pour les salariés relevant de la convention collective de la FEHAP, il est prévu que si un salarié tombe malade durant ses congés alors il sera positionné en arrêt maladie dès réception d'un certificat médical.

→ Exemple

- 1** Vous devez prendre vos congés du 15 juillet au 4 août. Vous êtes malade sur la période du 30 juin au 31 août. Vous aurez le droit au report de vos congés payés à compter de votre reprise du travail le 1^{er} septembre.
- 2** Vous devez prendre vos congés du 15 juillet au 4 août. Vous êtes malade du 18 au 27 juillet. Malgré votre maladie pendant vos congés, vous serez considéré comme étant en congés payés et vous reprendrez votre activité le 5 août.
- 3** Vous devez prendre vos congés du 15 juillet au 4 août. Vous êtes malade du 18 juillet au 9 août. Vous serez considéré comme étant en congés payés du 15 juillet au 4 août puis en arrêt de maladie du 5 au 9 août. Vous reprendrez votre activité le 10 août.

Que se passe-t-il si un évènement familial survient pendant les congés ?

En cas d'évènement familial survenant pendant les congés, il n'y a pas prolongation des congés payés de la durée de l'absence pour évènement familial et aucune indemnité ne vous sera due.

Quelle est l'incidence des congés payés sur le préavis ?

L'incidence du préavis dépend de la date de notification de la rupture du contrat de travail.

Si la date des congés n'a pas encore été fixée au moment de la notification de la rupture, les congés payés qui seraient éventuellement pris par la suite au cours du préavis ne suspendent pas l'exécution de celui-ci.

Si, au contraire, les dates de congés ont été fixées préalablement à la notification de la rupture du contrat et coïncident avec la période de préavis, ce dernier est suspendu pendant la durée du congé, sauf accord contraire des parties.



Attention, en cas de dispense de préavis, aucun congé ne sera décompté pendant cette période, que les congés aient été fixés avant ou après la notification de la rupture.



→ **Exemple**

1 Vous recevez la notification de la rupture de votre contrat de travail, le 11 avril. Votre préavis d'une durée d'un mois débute à compter du 12 avril soit une fin de préavis au 11 mai. Si vous souhaitez poser des congés du 2 au 5 mai (soit 4 jours ouvrés) et que votre manager vous donne son accord le 14 avril pour cette prise de congés. Votre préavis ne sera pas suspendu et vous terminerez celui-ci le 11 mai comme prévu initialement.

2 Vous avez posé des congés du 2 au 5 mai (soit 4 jours ouvrés) et votre manager avait donné son accord pour cette prise de congés, le 2 avril. Cependant, vous recevez la notification de rupture de votre contrat de travail le 11 avril. Votre préavis d'une durée d'un mois débute le 12 avril mais au lieu de se terminer le 11 mai, se terminera le 15 mai (la fin de préavis est repoussée de 4 jours) en raison de la prise de congés du 2 au 5 mai. Les parties peuvent cependant convenir par écrit que le préavis prendra fin le 11 mai (comme prévu initialement).

Comment se décomptent les jours de congés payés ?

Au sein de l'UES MGEN, le décompte des jours de congés s'effectue en jours ouvrés.

Ainsi, une semaine de congés payés correspond à 5 jours ouvrés.

Il y aura autant de jours ouvrés de décomptés que de jours ouvrés compris entre le 1^{er} jour d'absence où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congés et sa date de reprise.

→ **Exemple :**

Vous souhaitez partir en congés du 17 juillet au 4 août 2023 (soit 3 semaines entières).
Il sera décompté 15 jours ouvrés de congés.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
CP1	CP2	CP3	CP4	CP5		
CP6	CP7	CP8	CP9	CP10		
CP11	CP12	CP13	CP14	CP15		



Les jours de congés d'un salarié à temps partiel se décomptent-ils de la même façon que pour un salarié à temps plein ?

Un salarié à temps partiel bénéficie du même nombre de jours de congés payés qu'un salarié à temps plein. Le décompte pour la prise des congés payés, s'effectue de la même façon qu'un salarié à temps plein.

Ainsi, tous les jours ouvrés, compris entre le 1^{er} jour d'absence et la reprise d'activité, seront décomptés, et non uniquement les jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié.

→ Exemple :

Vous travaillez à temps partiel, les lundis, mardis et mercredis. Vous posez une semaine de congés payés, à compter du lundi. Il vous sera décompté 5 jours ouvrés, et non seulement 3 jours.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
CP1	CP2	CP3	CP4	CP5		

Quelle est l'incidence d'un jour férié pendant les congés payés d'un salarié ?

Si le jour férié survient un jour non ouvré dans l'entreprise, cela est sans incidence sur le décompte des jours de congés payés.

Si le jour férié survient un jour ouvré dans l'entreprise, le salarié doit bénéficier d'une journée supplémentaire de congés.



Il convient de prendre 10 jours ouvrés continus au minimum entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, malgré la survenance d'un jour férié pendant les congés (ex : autour du 14 juillet ou du 15 août).

Est-il possible de reporter les congés payés acquis et non pris d'une année sur l'autre ?

Il n'est pas possible de reporter les congés payés acquis et non pris d'une année sur l'autre, sauf exceptions suivantes :

Congé maternité

Dès lors que les salariées de retour de congé maternité n'ont pas été en mesure de poser leurs congés payés acquis sur la période de prise, ces jours de congés sont reportés.



Si la salariée fait une demande de congé parental à 100% à l'issue de son congé maternité, il convient de poser les congés acquis et non pris avant le début du congé parental. À défaut, ils seront perdus car non reportés sur la période suivante.

Arrêt maladie de longue durée

Lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de la période de prise, pour cause de maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, les congés payés acquis sont reportés après la date de reprise du travail. Ce principe est également valable en cas de rechute.

→ Exemple

Vous revenez le 22 mai 2023 de congé maternité. Vous disposez à cette date de 25 jours de congés payés.

Vous prenez 7 jours de congés du 22 au 31 mai 2023 (7 jours et non 8 car le 29 mai est la journée de solidarité).

Il vous reste 18 jours qui ne pourront pas être posés avant le 31 mai 2023, date de fin de période de prise de congés payés. Vos 18 jours de congés payés seront donc reportés sur la période de prise suivante.

Partie 3

L'indemnisation des congés payés

Quelle indemnité est versée lors des congés payés ?

Le salarié va percevoir une indemnité de congés payés.

Il existe 2 méthodes légales pour la calculer :

- la méthode du maintien de salaire,
- la méthode du 10^e.

Quelle que soit la méthode appliquée, l'employeur compare ces 2 méthodes afin de déterminer et appliquer la plus favorable.

En quoi consiste la méthode du 10^e ?

Pour cette méthode, il faut prendre en compte le 1/10^e de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence pendant laquelle les congés payés ont été acquis.

→ Exemple

Vous avez perçu 28 000€ bruts au cours de la période de référence de mai 2021 à juin 2022. Pour 25 jours ouvrés de congés payés, l'indemnité est de 2 800€ bruts (28 000€/10).



En pratique, au sein l'UES MGEN, c'est la méthode du maintien de salaire qui est appliquée lors du départ en congés. Une comparaison avec la méthode du 10^e est ensuite effectuée au mois de juin de l'année suivante. Si la méthode du 10^e est plus favorable que celle du maintien de salaire, une régularisation de l'indemnité est versée au salarié au mois de juin.

En quoi consiste la méthode du maintien de salaire ?

Elle consiste à maintenir le salaire comme si le salarié avait travaillé normalement.

À quel moment l'indemnité de congés payés est-elle versée ?

En règle générale, l'indemnité de congés payés est versée le mois du départ en congés. Elle ne se cumule pas avec un salaire.

→ Exemple

Vous êtes en arrêt maladie. Vous bénéficiez durant cette période d'un maintien de salaire à ce titre. Vous ne pouvez pas cumuler ce maintien de salaire avec une indemnité de congés payés.

Cette indemnité de congés payés doit-elle figurer sur le bulletin de salaire ?

Le bulletin de salaire mentionne les congés payés pris au cours de la période de paie considérée et le montant de l'indemnité de congés payés versée.

Pourquoi le terme d'indemnité compensatrice de congés payés est-il parfois utilisé ?

Une indemnité compensatrice de congés payés est due lorsqu'un salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses congés payés du fait de la rupture de son contrat de travail.

Elle est due dans tous les cas dès lors qu'il reste des jours de congés payés à prendre, peu important les modalités de rupture du contrat (démission, rupture conventionnelle, licenciement, fin de période d'essai, fin de CDD, etc.).

L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés.

Elle est donc égale au 1/10^e de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait travaillé.

Une indemnité compensatrice de congés payés est versée lors du départ définitif de l'entreprise, en même temps que les autres indemnités éventuellement dues et le dernier salaire à payer.

Partie 4

Les jours de congés supplémentaires



La prise des jours de congés supplémentaires évoqués dans ce guide s'effectue dans les mêmes conditions que les jours de congés payés.

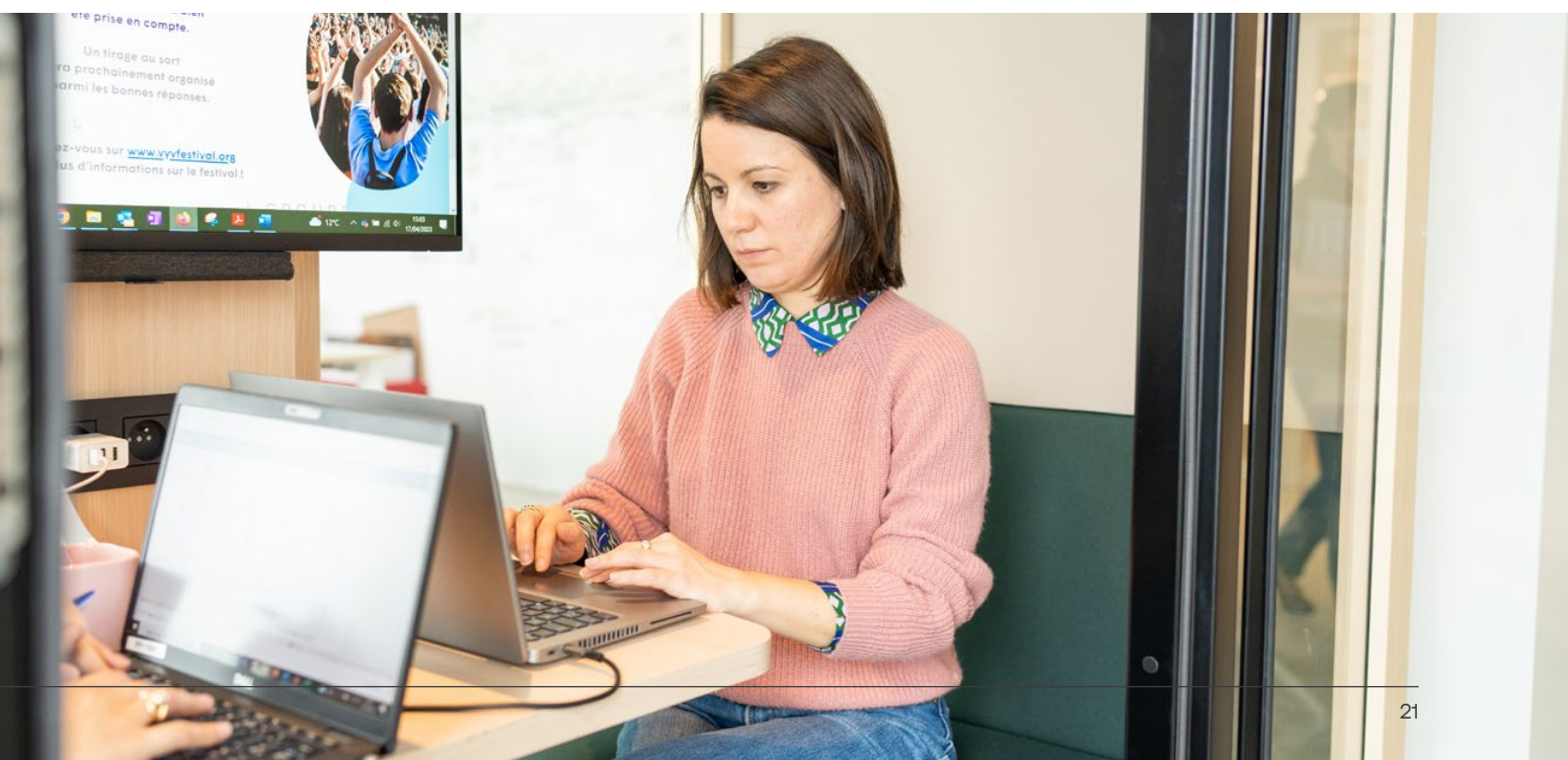
Comment les jours de fractionnement sont-ils attribués ?

Lorsqu'un salarié n'a pas pris la totalité de son congé principal (20 jours ouvrés) sur la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre, il bénéficie de jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré de fractionnement si le reliquat à prendre en dehors de la période est compris entre 3 et 5 jours ouvrés.
- 2 jours ouvrés de fractionnement si le reliquat à prendre en dehors de la période est au minimum de 6 jours ouvrés.



Ces jours supplémentaires sont également dus aux salariés embauchés en cours d'année, même s'ils bénéficient de ce fait d'un congé principal inférieur à 20 jours, dès lors qu'ils prennent une fraction de leur congé principal en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.



Comment bénéficier de jours de congés supplémentaires pour enfant à charge ?

Les salariés âgés de 21 ans ou plus au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Le cumul du nombre de jours de congé supplémentaires avec le congé annuel ne peut excéder 25 jours ouvrés.



Est considéré comme un enfant à charge, celui 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. Au sein de l'UES MGEN, ces jours de congés supplémentaires sont également dénommés "congés jeunes parents".

Comment bénéficier de jours de congés supplémentaires "jeunes travailleurs" ?

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, quelle que soit leur ancienneté, ont droit, à leur demande, à un congé de 25 jours ouvrés (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Les jours supplémentaires ne seront pas rémunérés.

Par ailleurs, ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou un seul si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours ouvrables.



Congés d'ancienneté

En fonction de la convention collective applicable, des jours de congés d'ancienneté peuvent être accordés aux salariés.

CCN	Congés d'ancienneté
Mutualité	<ul style="list-style-type: none">• 1 jour ouvrable après 10 ans de présence effective• 2 jours ouvrables après 15 ans de présence effective• 3 jours ouvrables après 20 ans de présence effective
Syntec	<ul style="list-style-type: none">• 1 jour ouvré après 5 ans d'ancienneté• 2 jours ouvrés après 10 ans d'ancienneté• 3 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté• 4 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté
Courtage	<ul style="list-style-type: none">• 1 jour ouvrable après 10 ans de présence effective• 2 jours ouvrables après 15 ans de présence effective• 3 jours ouvrables après 20 ans de présence effective
Médecins et chirurgiens-dentistes	<ul style="list-style-type: none">• 1 jour ouvrable après 10 ans de présence effective• 2 jours ouvrables après 15 ans de présence effective• 3 jours ouvrables après 20 ans de présence effective



mgen[★]

GRUPE **vyv**