

Maintien du contrat de travail ⇒ versement de l'indemnité compensatrice de congés

Différents cas peuvent se présenter :

▪ **Congés non pris par suite d'arrêts de travail pour les motifs suivants :**

- Accident du travail,
- Maladie professionnelle,
- Maladie non professionnelle,
- Maternité ou Adoption,
- Congé parental



Principe : Pas de paiement d'indemnité compensatrice car report des congés possible jusqu'à la fin de la période suivante soit pour les congés 2011 jusqu'au 30 avril 2013 (*au lieu du 30 avril 2012*).



Dérogation : En cas d'absence de plus de 12 mois sur présentation de justificatifs : Paiement d'une indemnité compensatrice si accord des deux parties (*entreprise et salarié*). Dans ce cas, deux demandes écrites devront être adressées à notre Caisse.

▪ **Congés non pris en raison d'un évènement imputable à l'employeur :**

- Embauche du salarié en fin de période de prise légale des congés, avec droit à congés payés acquis chez un employeur précédent et non pris en totalité,
- Surcroît exceptionnel d'activité



Principe : Pas de paiement d'indemnité compensatrice, car report exceptionnel de la prise des congés, jusqu'à la fin de la période suivante soit pour les congés 2011 jusqu'au 30 avril 2013 (*au lieu du 30 avril 2012*).

Rupture du contrat de travail ⇒ versement du solde des indemnités de congés

CONGES 2011

Le versement des indemnités de congés est possible, si votre salarié se trouve dans l'une des situations indiquées ci-dessous. Il devra nous adresser la photocopie du document demandé pour obtenir le règlement de ses droits :

SITUATIONS ↓	JUSTIFICATIFS A NOUS FOURNIR ↓
Chômage	Inscription à Pôle Emploi
Changement de secteur d'activité	Certificat de travail du nouvel employeur
Départ en retraite	Justificatif ou déclaration sur l'honneur
Création d'entreprise	Extrait Kbis ou inscription au Registre des Métiers ou justificatif auto-entrepreneur
Licenciement pour inaptitude	Document de la Sécurité Sociale

Pour les salariés actuellement intérimaire dans le secteur du BTP, le règlement du solde de leurs indemnités de congés sera possible seulement à la fin de la période (soit le 30 avril 2012 pour les Congés 2011).

(pour le versement des indemnités de congés 2012 en cas de rupture de travail, consultez le verso de cette circulaire)

Le versement de l'indemnité compensatrice de congés est effectué sous certaines conditions



- FLASH INFOS CONGES -

CONGES 2012

Rupture du contrat de travail (suite) ⇒

Vous devez remettre à votre salarié, le certificat de congés établi jusqu'au jour de son départ. Ce document vous sera adressé sur votre demande, après réception de la fiche navette.

Le paiement de l'indemnité compensatrice de congé est possible avant le 1^{er} mai 2012, si votre salarié se trouve dans l'une des situations suivantes, sur présentation du document demandé :

SITUATIONS ↓	JUSTIFICATIFS A NOUS FOURNIR ↓
Changement de secteur d'activité	Certificat de travail du nouvel employeur
Départ en retraite	Justificatif ou déclaration sur l'honneur
Création d'entreprise	Extrait Kbis ou inscription au Registre des Métiers ou justificatif auto-entrepreneur
Licenciement pour inaptitude	Document de la Sécurité Sociale

Rappels

Obligation de prise effective des congés en cas de maintien du contrat de travail (suite à l'application de la circulaire de l'Union des Caisses de France, en accord avec les directives européennes)

Le calcul et le versement des indemnités de congés payés font partie des principales missions des Caisses Congés Payés Intempéries BTP.

L'indemnité de congés, comme son nom l'indique, a pour but d'indemniser le salarié ayant subi une perte de salaire consécutif à son absence pour congés.

La vigilance des Caisses doit ainsi porter particulièrement sur le respect du droit au repos du salarié.

Dans ce contexte, le règlement d'indemnités compensatrices de congés payés, en cas de maintien du contrat de travail, ne peut être qu'exceptionnel et effectué à titre dérogatoire.

Il n'y a pas lieu d'indemniser un salarié qui n'a pas subi de perte de salaires, faute de s'être absenté de chez son employeur pour congés.

Fractionnement ⇒ Conditions d'obtention

2 jours supplémentaires de fractionnement

- Le congé principal est pris en intégralité,
- Il existe une fraction d'au moins 12 jours ouvrables en continu,
- Il sera bien effectivement pris au moins 6 jours ouvrables de congé principal après le 1^{er} novembre.

1 jour supplémentaire de fractionnement

- Le congé principal est pris en intégralité,
- Il existe une fraction d'au moins 12 jours ouvrables en continu,
- Il sera bien effectivement pris au moins 3 jours ouvrables de congé principal après le 1^{er} novembre.

Pour obtenir le paiement des jours **ouvrables** de fractionnement, ceux-ci doivent être déclarés et pris avant le 30 avril 2012.

Ancienneté

Les dates de prise effective des jours **ouvrables** supplémentaires acquis pour Ancienneté doivent être également déclarées à la Caisse :

- pour les ETAM et CADRES (2 ou 3 jours selon le cas),
- pour les CNRO pour lesquels vous nous avez demandé l'application stricte de la Convention Collective des Travaux Publics (2, 4 ou 6 jours suivant le cas).
- Pour les CNRO rattachés à la Convention Collective Bâtiment, le paiement de l'indemnité d'ancienneté est effectué automatiquement par notre Caisse au moment du règlement de la première partie du congé Principal.

Les jours d'ancienneté doivent être pris avant le 30 avril 2012.

Congé supplémentaire pour Mère de famille

Les jours de congés supplémentaires pour Mère de famille doivent être pris avant le 30 avril 2012.

IMPORTANT :

Pour l'obtention du fractionnement, il est interdit d'accoler le congé principal d'été à la 5^{ème} semaine.

L'ancienneté s'apprécie par rapport à la position du salarié au 31 mars dans l'entreprise

