

[www.ccpb17.org](http://www.ccpb17.org)



PAIEMENT DES CONGES



Les paiements des  
congés sont effectués  
**10 JOURS** avant la date  
de départ enregistrée.

## Certificat de congés 2011

### ➔ Nous vous adressons avec cette circulaire d'information :

➤ Les certificats bleus de congés 2011 pour les salariés débauchés avant le 31 Mars 2011, pour lesquels l'obligation de remettre ces documents subsiste, même si vous avez opté pour la dématérialisation de ces documents.

➤ Eventuellement vos certificats bleus de congés 2011 pour les salariés présents au 31 mars 2011, si vous n'avez pas encore souhaité pour cette année la dématérialisation effective de ces documents.

Vous pouvez générer vos certificats bleus « dématérialisés » pour vos seuls salariés présents, dans votre entreprise au 31 mars 2011, à partir de l'espace réservé *menu* « Congés » puis « Certificats bleus dématérialisés ». Pour générer le ou les certificats, vous devez sélectionner l'exercice congé voulu et cliquer sur le bouton « générer ». Vous pourrez ensuite éditer vos certificats bleus en double exemplaires, en cliquant sur le *menu* Administration puis « Gestion des impressions ».

Les deux exemplaires du certificat bleu doivent être signés par le salarié et par l'entreprise. L'entreprise doit en conserver un exemplaire, et remettre le second au salarié.

Vous pouvez immédiatement saisir les dates de congés de vos salariés sur notre site sous réserve que les dossiers des salariés comportent un numéro de Sécurité Sociale complet et une adresse renseignée. Après enregistrement des dates de congés, vous pourrez éditer les récépissés d'enregistrement et les remettre à vos salariés, en conservant une copie pour votre entreprise. Chaque exemplaire du récépissé devra comporter la signature du salarié, le cachet et la signature de l'entreprise.

Ainsi, vous n'aurez plus de déclarations de dates de congés à retourner à la Caisse, celles-ci étant instantanément enregistrées comme l'atteste le ou les récépissé(s) remis.

Un dossier congé ne peut être « validé » lorsque le numéro de Sécurité Sociale est incomplet ou que l'adresse du salarié est inconnue. Dans ce cas, un courrier spécifique sera adressé au salarié ou à l'entreprise suivant le cas, afin d'obtenir les renseignements nécessaires.

Pour les périodes d'accident du travail, le salarié devra impérativement nous fournir une attestation de la CPAM précisant les périodes indemnisées à ce titre, avec obligatoirement **la date initiale de l'accident de travail**.

**Pensez à vérifier les adresses et les RIB de tous vos salariés (si ceux-ci n'ont pas encore été communiqués à nos Services), puis à nous communiquer par courrier spécifique, tous les changements intervenus.**

## Prise des congés d'été

⇒ **5<sup>ème</sup> semaine et Congé Principal**

En application de l'Ordonnance du 16 Janvier 1982 (*Article 16*), **la 5<sup>ème</sup> Semaine de congé ne doit pas être accolée avec les 4 semaines de Congé Principal.**

A défaut d'accord, la 5<sup>ème</sup> semaine de congé est prise en une seule fois pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. **Il n'est pas possible de qualifier de « 5<sup>ème</sup> semaine », les jours de congés de 5<sup>ème</sup> semaine accolés à trois autres semaines de congé principal en été, pour pouvoir ainsi bénéficier du fractionnement.**

Un accord collectif ou individuel peut toutefois prévoir que cette semaine soit prise séparément du congé principal entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril sous forme de jours soit partiellement groupés, soit sous forme de jours isolés. Dans ce cas, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congés. La 5<sup>ème</sup> semaine n'ouvre pas droit au fractionnement. Les jours de 5<sup>ème</sup> semaine ne sont pas majorés de la prime de vacances de 30 %.



Sauf cas  
exceptionnel, la  
5<sup>ème</sup> semaine ne  
peut pas être  
accolée au Congé  
Principal d'été !



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



#### ACCUEIL TELEPHONIQUE

Du lundi au jeudi  
de 10h à 12h et 13h à 16h  
Le vendredi de 10h à 12h

#### N° UTILES

- Cotisations : 04.73.93.92.20
- Indemnités : 04.73.93.62.63

## Fractionnement

### - Conditions d'obtention du fractionnement -

- 1 - Le salarié a acquis au moins 15 jours de droits (12 jours de CP et 3 jours de 5<sup>ème</sup> Semaine).  
(Si le droit acquis est de 15 jours, le droit au fractionnement sera au maximum de 1 jour).
- 2 - Si une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus (même si présence d'un jour férié dans ces 12 jours) ou 2 semaines consécutives de Congé Principal sont prises.
- 3 - Si les jours de Congé Principal restant dus après le 31 octobre sont pris avant le 30 avril de l'année suivante, le salarié a droit ainsi à :
  - 2 jours de fractionnement si le nombre de jours restant à prendre est au moins égale à 6 jours de Congé Principal,
  - 1 jour de fractionnement si le nombre de jours restant à prendre est compris entre 3 et 5 jours de Congé Principal,

**Attention** : Les jours de 5<sup>ème</sup> semaine (au-delà de 24 jours de Congé Principal acquis) ne sont pas pris en considération pour apprécier les droits des salariés au fractionnement.

Les jours de fractionnement doivent être pris entre le 01/11/2011 et 30/04/2012.

## Jours d'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).

Les jours d'ancienneté acquis doivent être pris avant le 01/05/2011 et le 30/04/2012.

### Précision complémentaire :

⇒ Pour les CNRO rattachés à la Convention Collective Bâtiment, le paiement de l'indemnité d'ancienneté sera effectué automatiquement par notre Caisse au moment du règlement de la première partie du congé Principal. **Ces jours ouvrent droit à une indemnité financière équivalente au nombre de jours d'ancienneté acquis par le salarié (sans prise de jours de repos supplémentaires).**

## Congé supplémentaire pour Mère de famille

### ⇒ Mère de famille âgée de moins de 21 ans au 30/04/2010 :

- ⇒ Si droit à congé légal inférieur à 6 jours = 1 jour supplémentaire par enfant à charge (\*)
- ⇒ Si droit à congé légal supérieur à 6 jours = 2 jours supplémentaires par enfant à charge (\*)

### ⇒ Mère de famille âgée de plus de 21 ans au 30/04/2010 :

⇒ 2 jours supplémentaires par enfant à charge (\*), mais le cumul de ces jours avec le congé principal et la 5<sup>ème</sup> semaine est plafonné à 30 jours.

(\*) *Enfant à charge* : enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30/04/2011

Veillez vous rapprocher de la Caisse si l'une des conditions décrites ci-dessus est remplie.