

PERSPECTIVES_{nb}

TOUT SAVOIR SUR LES CONGÉS PAYÉS ...

Dossier du mois : Tout savoir sur les congés payés... (p2) • **Résultat de notre enquête** : "Les avantages sociaux chez LCL" (p6) • **Le + syndical** : Résultats aux élections professionnelles chez LCL (p8)



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT



Gilles MIRA
Délégué Syndical
National
LCL

UN PEU D'HISTOIRE...

En France, l'idée de « vacances payées » naquit dans les années 1920. Dès 1922, au journal « L'information » JJ Durand, syndicaliste et directeur technique, obtenait de l'administration du journal, l'octroi de « vacances payées » au personnel.

Léon Blum qui écrivait alors des articles pour ce journal fut vivement intéressé par cette initiative. Cette révolution culturelle fut l'origine de la création des congés payés.

Puis vint la victoire du Front Populaire aux élections législatives du 3 mai 1936 qui lancèrent un mouvement de grève et d'occupation d'usines à travers toute la France (les « grèves joyeuses »). Elles paralyserent tout le pays et entraînèrent l'ouverture de négociations avec le patronat sous la tutelle du nouveau gouvernement. Elles aboutirent aux Accords Matignon, créant notamment les conventions collectives.

Fixés à 2 semaines à l'origine en 1936, les congés payés minimum obligatoires se sont allongés au XXe siècle (par l'action législative) et portés à 3 en 1956, puis 4 en 1969 et enfin 5 semaines en 1982.

À l'aube des vacances, il nous semble intéressant de rappeler les éléments essentiels à connaître à propos des congés payés. Depuis mars 2012, il n'est plus nécessaire d'avoir travaillé effectivement au moins 10 jours pour avoir droit à des congés payés. L'ouverture des droits est automatique dès le premier jour de travail.

COMMENT CALCULE-T-ON LES CONGÉS PAYÉS ?

Le salarié obtient un congé de 2,5 jours ouvrables par mois pour sa période de travail effectif* chez le même employeur.

S'il travaille moins d'un mois, le congé est calculé au prorata du temps de travail effectué.

Lorsque le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période d'acquisition des congés est appelée période de référence. La maladie ordinaire (non professionnelle) est désormais la seule absence pour « raisons de santé » à ne pas être assimilée à du travail effectif* permettant d'acquérir des congés payés sauf dispositions conventionnelles contraires. En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Chez LCL, la période de référence correspond à l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Si vous totalisez un an de travail effectif* sur l'année civile, vous obtenez 25 jours de CA quelque soit votre statut et votre régime de temps de travail. Si votre période de référence est incomplète, vos droits sont calculés au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur l'année civile.

Vos droits à RTT sont calculés également sur l'année civile et au prorata de votre temps de présence dans l'entreprise. En cas d'absences non assimilées à du temps de travail effectif* de plus de 22 jours ouvrés, consécutifs ou non, vos droits à RTT sont minorés.

Si vous travaillez 39 heures par semaine, en plus du 1er mai et des 10 jours fériés et ponts, vous disposez de :

- > 19 jours RTT si vous êtes Technicien ou Cadre intégré,
- > 14 jours pour un cadre supérieur
- > 7 jours pour un cadre dirigeant.



QUAND PEUT-ON PRENDRE SES CONGÉS PAYÉS ?

L'employeur doit permettre au salarié de prendre ses congés chaque année. Il ne peut pas remplacer la prise des congés par une indemnité compensatrice.

Les congés payés peuvent être reportés en cas de congé de maternité ou d'adoption, d'accident du travail, de maladie et de maladie professionnelle. Les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

Si le salarié tombe malade pendant ses congés, il doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin). Il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Le salarié peut affecter ses congés annuels non pris à son compte épargne-temps (CET). Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Chez LCL, vous pouvez épargner sur votre CET la 5ème semaine de congés payés, les RTT non pris, les jours de fractionnement et autres repos.

Pendant, selon votre statut, et jusqu'au 31/12/2016, il faut respecter, à chaque exercice, un plafond de 13 jours ouvrés⁽¹⁾/an pour un technicien ou cadre intégré et un plafond de 16 jours/an pour le cadre au forfait jours, le cadre dirigeant ou le cadre supérieur.
Au 1^{er} janvier 2017, le plafond sera de 10 jours pour tous les moins de 50 ans et de 12 jours pour les plus de 50 ans.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

* Certaines périodes d'absence du salarié sont considérées comme des périodes de travail effectif.

Elles sont dès lors prises en compte dans le calcul du nombre de jours de congés payés acquis par le salarié :

- > les périodes de congés payés elles-mêmes,
- > les contreparties obliga-

toires en repos des heures supplémentaires,

- > les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (RTT),
- > les congés de maternité, de paternité et d'adoption,
- > les congés pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance...),
- > les périodes d'arrêt de travail pour accident du tra-

vail, accident de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an),

> le préavis dispensé par l'employeur,

> les congés de formation. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Les périodes non prises en compte sont les suivantes :

- > les périodes d'arrêt de travail pour maladie,
- > les périodes de grève,
- > le congé parental à temps plein,
- > le congé de présence parentale,
- > le congé de solidarité familiale,
- > les périodes de mise à pied.

LORSQUE LES CONGÉS PAYÉS OUVERT DROIT À DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES...

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en été, soit du 1er mai au 31 octobre.

Si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable ⁽²⁾ supplémentaire. S'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables ⁽²⁾ supplémentaires. Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour le fractionnement de la 5ème semaine.

Chez LCL, si vous fractionnez vos 4 premières semaines de congés payés en fixant 10 jours consécutifs pendant la période d'été (1er mai au 31 octobre) et une partie en dehors de la période

d'été, vous obtenez :

> 1 jour supplémentaire pour 2 et 4 jours ouvrés ⁽¹⁾ pris en dehors de la période d'été

> 2 jours supplémentaires pour 5 jours ouvrés ⁽¹⁾ ou plus pris en dehors de la période d'été.

Ces jours supplémentaires sont acquis dès le 1er novembre et sont à prendre avant le 31 décembre ou transférés dans le CET.

Les congés payés ne sont pas faits pour travailler chez un autre employeur. On ne peut pas cumuler un salaire avec une indemnité de congés payés. Des sanctions peuvent être prises à l'encontre des salariés et des employeurs qui emploient ces salariés en connaissance de cause.

⁽¹⁾ Les **jours ouvrés** sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si l'ensemble du personnel ne travaille pas forcément ces jours-là. Généralement, le samedi ou le lundi suivant la nature de l'activité, n'est donc pas un jour ouvré quand l'entreprise ferme ses portes. à l'inverse, le samedi peut être considéré comme un jour ouvré dans de nombreux commerces dès lors que ceux-ci ouvrent ce jour de la semaine.

⁽²⁾ Sont considérés comme **jours ouvrables** tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés pendant lesquels l'entreprise ne travaille pas. Le samedi et le lundi sont donc, par exemple, des jours ouvrables même si le personnel ne travaille pas normalement ces jours-là.

... POUR MAXIMISER SON BUDGET CONGÉS.

Les vacances représentent une part importante de notre budget. **Il existe de nombreuses aides pour financer son séjour ou celui de son enfant si vous remplissez certaines conditions :**

#LA CAF (Caisse d'Allocations Familiales) verse, sous conditions, une aide pour les vacances de vos enfants en fonction de votre coefficient familial et de règles spécifique à chaque département (Bons CAF, Aide aux Projets Vacances, Aide aux Vacances Enfants).

#LES CHÈQUES VACANCES ANCV (Agence Nationale pour les Chèques Vacances) sont fournies par votre employeur ou votre comité d'entreprise. Vous pouvez utiliser les chèques ANCV pour payer tout ou partie de la colonie de vacances de votre enfant. Un chèque vacances à une valeur de 10€ à 50€.

Si vous êtes salarié(e) chez LCL depuis au moins 9 mois et justifiez de revenus fiscaux inférieurs à 24.000€ (+5.600€ par demi-part fiscale supplémentaire), vous bénéficierez de la participation LCL à hauteur de 100€ de la valeur totale des chèques vacances achetés.

#LE CCE VACANCES LCL propose à vos enfants, à votre charge fiscalement, des colonies pour les 4/17 ans. Vous pouvez aussi profiter des maisons de vacances à des prix très attractifs. Le CCE Vacances met aussi à votre disposition, dans son catalogue et sur son site internet, des voyages en France et à l'Étranger dont les prix sont négociés et subventionnés.

#CE Vous pouvez également voyager à des prix avantageux avec le Comité d'Établissement dont vous dépendez.

NOUS VOUS SOUHAITONS À TOUTES ET TOUS DE TRÈS BONNES VACANCES D'ÉTÉ !

CONNAISSEZ-VOUS LES AUTRES CONGÉS DONT VOUS POURRIEZ BÉNÉFICIER ?



#LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

permet de s'occuper de son enfant souffrant d'une maladie, d'un handicap.



#LA RTT D'UN(E) DE VOS COLLÈGUES

Elle peut faire l'objet de don depuis la loi du 9 mai 2014.



#LE CONGÉ PATHOLOGIQUE

Les femmes enceintes ont le droit à un congé spécifique pendant leur grossesse ainsi qu'à des indemnités spécifiques.



#LE CONGÉ SABBATIQUE

Un salarié peut quitter son entreprise pendant quelques mois avant de retrouver son emploi.



#LE CONGÉ PARENTAL

demandé par les mères ou les pères pour la naissance d'un enfant. Les pères peuvent aussi demander un congé paternité de 11 jours payés.



#LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

est destiné à celles et ceux qui veulent limiter les risques.



#LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Ouvert aux salariés en CDD et CDI voulant acquérir de nouvelles compétences ou préparer un reclassement sur leur temps de travail.



#LE CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

ou congé sans solde, permet au salarié de ne pas travailler pendant une période donnée mais sans rémunération.



#ÉVÉNEMENT FAMILIAL

Lors d'une naissance, d'un mariage ou d'un décès.



#ENFANT MALADE

Un salarié peut s'absenter de son travail pour s'occuper de son enfant.



#LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

permet aux salariés d'accompagner un proche gravement malade.



Pour plus de renseignements, contactez-nous

snblcl@orange.fr

RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE : « LES AVANTAGES SOCIAUX CHEZ LCL »

(mars et avril 2016)

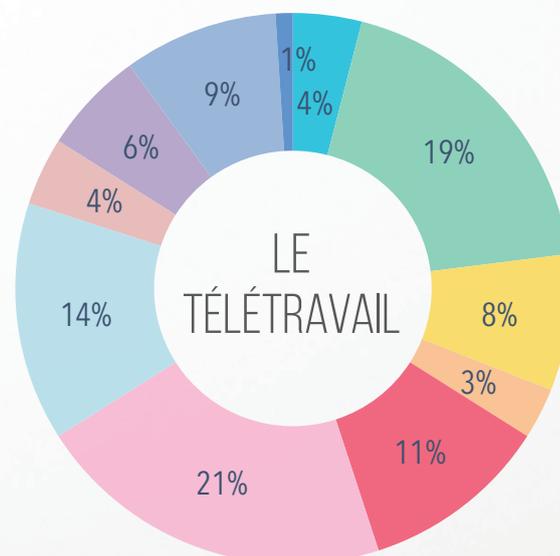
- Les congés et congés évènements familiaux
- Le compte CLP et ses avantages liés
- Le CCE Vacances et les CE
- Les journées enfants malades
- Restaurants Entreprise et Tickets Restaurants
- Le Télétravail
- L'épargne salariale
- Crèches-indemnités gardes d'enfants
- L'aide au logement
- Les chèques vacances
- Autre(s)

PARMI LES 10 AVANTAGES SOCIAUX REPRIS CI-APRÈS :

1- LEQUEL EST ESSENTIEL À VOS YEUX ?



2- LEQUEL AIMERIEZ-VOUS VOIR ÉVOLUER ?



3- QUELLES SERAIENT POUR VOUS, LES ÉVOLUTIONS NÉCESSAIRES ?

#LE COMPTE CLP Exonération des frais de tenue de compte. Avoir un traitement et des avantages au moins équivalents à ceux de certains clients. Avoir plus d'avantages (CB gratuite...). Une évolution des offres.

#LE CCE VACANCES ET LES COMITÉS D'ETABLISSEMENT Obtenir des offres comme des tickets de cinéma, piscine, sorties culturelles.

#LE TÉLÉTRAVAIL 2 jours/semaine et sans condition d'âge. Ouvrir au réseau, faire évoluer et développer en province, notamment aux fonctions supports.

#L'ÉPARGNE SALARIALE Abondement réévalué, composantes plus lisibles. Abondement plus important et plus de choix d'investissements.

#RESTAURANTS D'ENTREPRISE ET TICKETS RESTAURANTS Revalorisation de la valeur faciale du ticket restaurant à 9 ou 10 €. Développer le partenariat avec d'autres restaurants d'entreprises.

#CRÈCHE Place en crèche dans la ville du lieu de travail. Plus de crèches LCL.

#AIDE AU LOGEMENT Pouvoir proposer un appartement rentrant dans le dispositif du 1% repéré dans sa région. Plus de communication sur appartements vacants, plus de choix et retour de propositions plus rapide.

#CHÈQUES VACANCES Sans condition de revenu ou tout au moins, remonter le plafond au-delà de 24k€ de revenu.

#AUTRES Plus de communication sur les avantages LCL. Optimisation de l'abondement CET. Si enfant majeur toujours à charge, bénéficier des avantages le concernant. Pallier/diminuer le stress (salle de repos...).

4- DE QUEL NOUVEL AVANTAGE SOUHAITERIEZ-VOUS BÉNÉFICIER ?

- > Une participation aux cotisations sportives supérieure à 30€
- > Une cantine
- > Chèques vacances pour tous, quelque soit son revenu
- > Financement chèque emploi service universel
- > Reconnaissance salariale en fonction du poids du poste de travail
- > Coach ou psychologue pour le stress... (existe chez confrères)
- > Salle de sport
- > Télétravail 2 jours par semaine
- > Organisation de son temps de travail
- > Retraite progressive
- > Leasing auto CLP
- > Places parking sur le lieu de travail
- > Accords commerciaux spécifiques avec clients grands comptes
- > Répartition plus juste des avantages accordés.

5- SERIEZ-VOUS INTÉRESSÉS À RECEVOIR UNE COMMUNICATION RÉGULIÈRE SUR LES AVANTAGES EXISTANTS ?

85% de OUI.

RÉSULTATS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ LCL

1^{er} SNB : 29,44 %

2^{ème} Force Ouvrière : 26,44 %

3^{ème} CFDT : 26,41 %

4^{ème} CGT : 12,95 %

5^{ème} UNSA : 2,72 %

6^{ème} CFTC : 1,21 %

7^{ème} CGTG : 0,72 %

8^{ème} SMBEF : 0,10 %

**Merci à tous les votants
pour votre confiance
et à tous les candidats qui
permettent de faire vivre la
démocratie sociale chez LCL !**



**SYNDICAT NATIONAL
DE LA BANQUE LCL**

1^{er} réseau social de la Banque, de la Finance et du Crédit !

SUIVEZ-NOUS !
SNB CFE CGC LCL



01.42.95.18.57



WWW.SNBLCL.NET