

CAISSES DE CONGÉS PAYÉS DU BÂTIMENT

Les avantages annoncés

Avantages pour les salariés

- ▶ **Egalité de traitement** pour tous les salariés du BTP et **sauvegarde des droits à congés**,
- ▶ **Garantie de la prise effective des congés** dans des activités marquées par la discontinuité de l'emploi et la succession des chantiers,
- ▶ **Garantie du paiement des indemnités**, dans le respect du Code du Travail et des Conventions Collectives de rattachement.
- ▶ **Garantie de mise en œuvre** de la protection « intempéries »
- ▶ **Prise en compte d'avantages spécifiques** tels que l'ouverture du droit à la prime de vacances, la prise en compte du forfait congé de l'année précédente pour le calcul de l'indemnité de l'année ou encore la reconnaissance des droits liés à l'ancienneté dans la profession (*et pas seulement dans l'entreprise*).

Avantages pour les entreprises

- ▶ Un réseau professionnel prend en charge **la gestion « lourde » des congés du BTP**,
- ▶ **Economie sur les coûts des congés payés** (voir exemple ci-après) et des contentieux prud'homaux limités,
- ▶ **Mise à disposition de nouvelles techniques** rapides de déclaration et de paiement sur le site Internet des Caisses, sur net entreprises.....,
- ▶ **Un guichet unique** pour la gestion des cotisations légales et réglementaires du BTP (congés payés, chômage Intempéries, OPPBTP, taxes d'apprentissage) et celle des cotisations professionnelles.....,
- ▶ **Mutualisation** du risque « Intempéries ».

Comparaison du coût d'un congé et du coût des cotisations versées

Exemple pour un ouvrier avec les hypothèses suivantes :

- ▶ Période d'emploi du salarié : 1^{er} avril N au 31 mars N + 1
- ▶ Salaire total brut perçu pour cette période : 18000 euros bruts
- ▶ Temps de travail correspondant : 1645 heures
- ▶ Congé de l'année précédente réglé par la Caisse :
 - montant : 2000 euros bruts pour 30 jours
 - soit forfait congé : 5 semaines x 39 heures = 195 heures
- ▶ Droits à congé du salarié déterminé à partir des éléments ci-dessus = 30 jours (24 de congé principal primables et 6 de 5^{ème} semaine non primables)
- ▶ Le salarié fractionne ses congés et bénéficie d'1 jour supplémentaire de fractionnement (voir conditions d'attribution dans la présente brochure)
- ▶ Taux horaire au moment du(es) départ(s) en congé : 11,5 euros

Conformément à la législation, le montant du congé est déterminé en retenant le mode le plus favorable des deux modes de calcul ci-après :

1 - Méthode du 1/10^{ème} (article L 223-11 du Code du Travail)

$(\text{Salaire total brut} + \text{congé N-1}) / 10 = (18000 \text{ €} + 2000 \text{ €}) / 10 = 2000,00 \text{ €}$

Soit une indemnité journalière brute = $2000 \text{ €} / 30 \text{ jours} = 66,67 \text{ €}$

2 - Méthode « Bâtiment » (article D 732-7 du Code du Travail)

$[(\text{Temps de travail} + \text{forfait congé N-1}) \times \text{taux horaire}] / 10 = (1645 \text{ heures} + 195 \text{ heures}) \times 11,5 \text{ €} / 10 = 2116,00 \text{ €}$

Soit une indemnité journalière brute = $2116 \text{ €} / 30 \text{ jours} = 70,53 \text{ €}$

Méthode de paiement retenue = méthode la plus avantageuse pour le salarié = 70,53 euros

Soit un coût total du congé :

Nature du paiement	Détail du calcul	Montant
24 jours de congé principal primables	= 24 jours x 70,53 €	= 1692,72 €
Prime de vacances congé principal	= 1692,72 € x 30%	= 507,82 €
6 jours de 5 ^{ème} semaine non primables	= 6 jours x 70,53 €	= 423,18 €
1 jour de fractionnement primable	= 1 jour x 70,53 €	= 70,53 €
Prime de vacances fractionnement	= 70,53 € x 30%	= 21,16 €
Montant total du congé brut		= 2715,41 €
Charges patronales	estimées à 45 % avec un taux AT à 5,5 %	= 1221,93 €
Coût total du congé ⁽¹⁾		= 3937,33 €

(1) Ce montant représente le coût que devrait supporter l'entreprise si elle n'adhérait pas à une caisse de congés payés.

Comparaison par rapport aux cotisations congés versées par l'entreprise :

Cotisations versées par l'entreprise ⁽²⁾	= 18000 € x 20.20 %	= 3636,00 €
Soit une économie pour l'entreprise	= 3937,33 € - 3636,00 €	= 337,34 €

(2) À noter que les cotisations sont appelées sur 47 semaines seulement, puisque 5 semaines de congés sont neutralisées sur les bulletins de paie.
