

CAISSES DE CONGÉS PAYÉS DU BÂTIMENT

Le congé principal et la 5^{ème} semaine

Périodes de référence

► Période d'acquisition des droits à congé :

1^{er} avril N – 31 mars N+1

► Période pendant laquelle le salarié doit prendre ses congés :

1^{er} mai N+1 – 30 avril N+2

Ouverture du droit

Temps de travail minimum pour ouvrir un droit à congés payés :

► 28 jours calendaires = 1 mois

► Ou par équivalence : 150 heures ou 4 semaines.

Seul le travail effectif dans la période de référence est pris en compte pour ouvrir le droit à congé.

Les assimilations (prévues par l'article L 223-4 du Code du Travail) pour le calcul de la durée du congé ne s'appliquent pas pour apprécier l'ouverture du droit à congé.

Cas particuliers :

► Temps partiel : Les salariés à temps partiel ont droit à un congé dès lors qu'ils justifient d'un mois de travail, selon leur horaire contractuel.

► CDD : Les salariés titulaires d'un CDD peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice de congé si leur temps de travail est inférieur aux minima légaux.

Durée du Congé Légal

2,5 jours ouvrables par :

► mois de travail

► tranche de 4 semaines de travail ou de 150 heures pour un salarié à 169 heures par mois dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

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

Temps assimilés à un temps de travail pour la détermination de la durée du congé

Certains temps non travaillés sont assimilés à du travail effectif et pris en compte dans certaines conditions pour le calcul de la durée du congé (article L223-4 du Code du Travail).

► **Ouvriers**

- Congé Payé de l'année précédente sous la forme d'un forfait (article D732-6 du Code du Travail), lorsque celui-ci aura été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse agréée dans la limite maximale de 195 heures.
- Accident du travail et maladie professionnelle dans la limite d'un an, à l'exclusion de l'accident de trajet
- Congé de maternité et d'adoption
- 75% des heures indemnisées au titre des intempéries et déclarées comme telles à la Caisse
- Heures indemnisées au titre du repos compensateur légal

► **ETAM/IAC**

- Congé Payé de l'année précédente sous la forme d'un forfait (article D732-6 du Code du Travail), lorsque celui-ci aura été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse agréée dans la limite maximale de 1 mois et 6 jours.
- Les périodes indiquées ci-dessous, sous réserve que le salarié justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours d'exécution effective du contrat de travail ou périodes assimilées par l'article L.223-4 du Code du Travail (article 5.1.4 de la Convention Collective des ETAM et article 4.1.4 de la Convention Collective des IAC) :
 - ▶ Accident du travail et maladie professionnelle dans la limite d'un an ininterrompu à l'exclusion de l'accident de trajet
 - ▶ Congé de maternité et d'adoption
 - ▶ Maladie et accident non professionnel à l'exclusion de l'accident de sport ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à un mois
- 75 % des heures indemnisées au titre des intempéries et déclarées comme telles à la Caisse
- Heures indemnisées au titre du repos compensateur légal

Le congé conventionnel d'ancienneté

Ouvriers

L'ancienneté se décompte en années de service, continu ou non, dans la même entreprise et s'apprécie au 31 mars, ou à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise.

► **Entreprise appliquant la Convention Collective du Bâtiment**

Une indemnité supplémentaire (sans prise de jours de repos effectif) est accordée dans les conditions suivantes :

| Années de Service | Valeur de l'indemnité accordée |
|-----------------------|--------------------------------|
| 20 ans et – de 25 ans | 2 jours d'indemnités de congés |
| 25 ans et – de 30 ans | 4 jours d'indemnités de congés |
| 30 ans et + | 6 jours d'indemnités de congés |

► **Entreprise appliquant la Convention Collective des Travaux Publics**

Les ouvriers peuvent prétendre à des jours de congés supplémentaires (avec prise de jours de repos effectif). Les salariés intéressés doivent être présents à la fin de la période de référence (31 mars).

Le nombre de jours accordés se détermine selon les mêmes conditions que pour la Convention Collective du Bâtiment (cf. tableau ci-dessus).

ETAM et IAC

► **Conditions de présence au 31 mars :**

Les ETAM et IAC peuvent bénéficier de jours supplémentaires de congés si au 31 mars ils sont présents dans une entreprise du B.T.P. (condition non obligatoire pour les départs en retraite).

► **Critères d'appréciation :**

► Ancienneté dans l'entreprise :

| Années de Service | Congés accordés |
|----------------------|-----------------|
| 5 ans et – de 10 ans | 2 jours |
| 10 ans et + | 3 jours |

► Ancienneté dans la Profession :

Elle comprend les périodes d'emploi effectuées dans le BTP, en qualité d'ETAM ou de Cadre seulement.

| Années de Service | Congés accordés |
|-----------------------|-----------------|
| 10 ans et – de 20 ans | 2 jours |
| 20 ans et + | 3 jours |

Ces jours supplémentaires d'ancienneté doivent être pris et mentionnés sur les bulletins de paie (art R143-2-11 du Code du Travail).

La prise des congés

Règles

Prendre ses congés : une obligation

Pour que les congés soient indemnisés, il faut qu'ils soient réellement pris. Cette obligation s'applique à tous les congés, y compris les jours supplémentaires de fractionnement et d'ancienneté. La loi interdit de travailler pendant la période de congés sous peine d'amende.

IMPORTANT

Sont à signaler par courrier, sur les documents prévus à cet effet ou par site INTERNET :

- Tout départ ou embauche d'un salarié.
- Tout changement de salaire horaire ou mensuel.
- Toutes prises ou modifications de dates de congés.
- Toutes rectifications des informations portées aux certificats.

► **Congé principal**

Le congé principal, légalement compris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, ne peut être inférieur à 12 jours ouvrables.

La durée totale du congé pouvant être pris en une seule fois ne peut dépasser 24 jours ouvrables.

► **5^{ème} semaine**

Sauf cas exceptionnel (contraintes géographiques particulières), la 5^{ème} semaine de congés payés ne peut pas être accolée avec les 4 semaines de congé principal.

A défaut d'accord, la 5^{ème} semaine de congé est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

Un accord collectif ou individuel peut toutefois prévoir que cette semaine soit prise séparément du congé principal entre le 1^{er} 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 congé.

Particularités :

- Elle n'ouvre pas droit aux jours de fractionnement.
- Les jours de 5^{ème} semaine ne sont pas majorés de la prime de vacances de 30%.

► **Fractionnement**

Les jours supplémentaires de fractionnement doivent être pris après le 1^{er} novembre et au plus tard le 30 avril.

► **Ancienneté**

Les jours conventionnels d'ancienneté, sauf accord express de l'entreprise, ne doivent pas être accolés au congé principal.

Décompte des jours de congés

Les congés sont décomptés en jours ouvrables

Jour ouvrable : tous les jours de la semaine sauf les dimanches et les jours fériés.

Exemple :

Période de vacances du 30 juillet au 26 août

Jour férié : 15 août

Nombre de jours de congés décomptés : 23 jours ouvrables :

(en bleu dans le tableau ci-dessous)

| Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi | Dimanche |
|-------|-------|----------|-------|----------|--------|----------|
| 30 | 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

Jour férié durant le congé

Les jours fériés suivants sont payés par l'employeur, sauf lorsqu'ils tombent un dimanche ou un jour ouvrable habituellement chômé dans l'entreprise :

- ▶ 1^{er} janvier
- ▶ Lundi de Pâques
- ▶ Ascension
- ▶ 1^{er} mai
- ▶ 8 mai
- ▶ Lundi de pentecôte : sauf si c'est un jour férié travaillé.
- ▶ 14 juillet
- ▶ 15 août
- ▶ 1^{er} novembre
- ▶ 11 novembre
- ▶ 25 décembre

Les sommes versées aux salariés à ce titre doivent figurer sur les déclarations de salaires.

Ces heures chômées sont assimilées à des heures de travail pour l'évaluation des droits à congés.

Si un jour férié est compris dans la période de vacances et s'il s'agit d'un jour habituellement ouvrable, il ne fait pas partie du congé et doit être payé par l'employeur.

Départs en congés

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur. Les dates des absences doivent être reportées sur les bulletins de salaires (article R.143-2 du Code du Travail).

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel du personnel, les travailleurs qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé, peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi. La demande de prise en charge incombe à l'employeur auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi préalablement à la fermeture de l'entreprise.

Maladie et congé

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, ou au contraire de congés payés, on ne saurait y substituer une autre cause de suspension tant que la première n'a pas pris fin.

En application de ce principe, plusieurs cas peuvent se présenter.

▶ **Le salarié tombe malade avant la date prévue pour son départ en congés et l'arrêt de travail couvre toute la période de congés payés.**

Le salarié est considéré comme n'ayant pas pris ses congés. Les congés pourront être pris en accord avec l'employeur, avant la fin de la période de congés (30 avril).

Si la période de maladie se prolonge jusqu'au 30 avril, la Caisse réglera une indemnité compensatrice des jours qui n'auront pas pu être pris.

Tout changement qui intervient dans la prise des congés doit être signalé par l'employeur à la Caisse.

Exemple :

Congés annuels : 2 juillet - 25 juillet

Arrêt maladie : 23 juin - 30 juillet

Le salarié doit reprendre le travail le 31 juillet et la prise des congés est repoussée.

➡ **Le salarié tombe malade au cours de son congé.**

Il est considéré que le salarié a pris ses droits à congés.

Le salarié percevra l'indemnité de congés de la Caisse de Congés Payés et l'employeur n'est pas tenu de lui allouer une autre période d'absence pour congés payés.

- ▶ Si la deuxième cause de suspension (la maladie) est entièrement contenue par la première (les congés payés) : le salarié est considéré comme étant en congés payés.

Exemple :

Congés annuels = 2 juillet-25 juillet

Arrêt maladie = 5 juillet-20 juillet.

Il ne perçoit pas de complément maladie.

Il doit reprendre son travail le 26 juillet.

- ▶ Sinon : le salarié est considéré comme étant en congés payés puis en arrêt maladie jusqu'au terme de l'arrêt.

Exemple :

Congés annuels = 2 juillet - 25 juillet

Arrêt maladie = 5 juillet - 30 juillet.

Le salarié est considéré comme étant en congés payés du 2 au 25 juillet, et en arrêt maladie et indemnisé comme tel du 26 au 30 juillet.

Il doit reprendre le travail le 31 juillet.
