

LES CONGÉS PAYÉS

Sont exposées ci-après les dispositions du Code du travail, majoritairement d'ordre public. D'autres dispositions peuvent relever de la négociation collective, il conviendra alors de se référer aux dispositions conventionnelles.

Ne sont pas exposées ci-après les dispositions spécifiques des salariés dont les conditions de travail sont particulières (VRP, concierges, employés de maison...).



Qui y a droit?

Tout salarié a droit, chaque année, à des jours de congés payés, quels que soient : son emploi, sa qualification, le type de contrat conclu (CDD, CDI, apprentissage, etc.) la nature de sa rémunération, son horaire de travail ou son ancienneté.

À combien de jours de congés payés a droit un salarié?

Un salarié va acquérir par mois complet travaillé 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 30 jours ouvrables pour une année d'activité (5 semaines).

L'employeur peut également calculer les jours de congés en jours ouvrés soit 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif soit 25 jours ouvrés pour une année d'activité. Cette méthode doit garantir au salarié les droits à congés équivalents à ceux calculés en jours ouvrables.

Quelles périodes ouvrent droit à congés payés ?

Le nombre de congés payés dépend du **temps de travail effectif** réalisé par le salarié sur la **période de référence (1**^{er} juin chaque année au 31 mai de l'année suivante).

Certaines périodes d'absence sont intégrées dans le calcul de la période de travail effectif pour les congés notamment :

- → les périodes de congés payés,
- → le congé de maternité et le congé de paternité,
- ightarrow les congés formation,
- → les périodes de suspension de contrat pour accident ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an).
- → l'activité partielle, etc...

A l'inverse, les absences ne constituant pas du temps de travail effectif, entraineront une diminution du nombre de jours de congés payés.

Comment fixer la période de prise des congés ?

Les congés payés peuvent être pris sur toute l'année et dès l'embauche (dans la limite des jours acquis).

La période de prise des congés est fixée par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut par accord de branche. En cas d'absence de telles dispositions, elle est définie par l'employeur après consultation du Comité Social Économique s'il existe

Le congé principal (soit **4 semaines consécutives maximum**) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1^{er} mai au 31 octobre). Il est alors fractionné (pris en plusieurs fois).

Ce fractionnement ouvre doit à l'attribution de jours complémentaires calculés selon ces modalités :

- → +1 jour de congé s'il reste au salarié entre 3 et 5 jours à prendre en dehors de la période.
- → +2 jours de congés s'il reste au salarié 6 jours ou plus à prendre en dehors de la période.

Il est possible de s'exonérer de ces jours de congés supplémentaires si le salarié y a renoncé par écrit.

Le cas échéant, merci de vous rapprocher du cabinet pour l'étude de votre situation.

L'employeur peut cependant accorder au salarié un congé au-delà de cette limite, pour les motifs suivants : contraintes géographiques particulières, la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.



Qui fixe la période des congés payés ?

Les modalités de prise des congés payés relèvent des prérogatives exclusives de l'employeur. Ces informations doivent être communiquées à chaque salarié au moins 1 mois à l'avance.

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants :

- → la situation de famille des bénéficiaires
- → la durée de leurs services chez l'employeur
- → leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs

L'ordre et les dates de départ en congé d'un salarié ne peuvent, en principe, pas être modifiées sans respecter un délai de prévenance d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles ou accord mutuel.

L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés, il peut également les lui refuser.

Comment sont décomptés les congés payés ?

Les congés se décomptent à partir du 1^{er} jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à la veille de la reprise. La règle est la même pour les salariés à temps partiel.

Le nombre de jours décomptés varie selon le fonctionnement de l'entreprise :

- → En jours ouvrables : sont décomptés les jours du lundi au samedi, 6 jours.
- → En jours ouvrés : sont décomptés généralement les jours du lundi au vendredi, 5 jours.

Voici, ci-dessous, 2 exemples illustrant le décompte des congés :

Exemple: 1 Un salarié travaille à temps plein. Ici, du lundi au vendredi.

Il prend ses congés pendant la semaine du 15 au 21 juillet.

On lui décompte 6 jours ouvrables (du lundi au samedi) ou 5 jours ouvrés (du lundi au vendredi)

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 21	22	23	24	25	26	27

Exemple : 2 Un salarié travaille à temps partiel. Ici, le mardi et le mercredi.

Il prend un jour de congé le 17 juillet.

On lui décompte <u>5 jours ouvrables</u> (du mercredi au samedi et le lundi suivant) ou <u>4 jours ouvrés</u> (du mercredi au vendredi et le lundi suivant)

	Di Lu Ma Me Je 7 8 9 10 11	Ve Sa Di Lu Ma 1 12 13 14 15 16	Me Je Ve Sa 17 18 19 20	Di Lu M	la Me Je Ve Sa 3 24 25 26 27
--	-------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------	---------------------------------

Comment sont calculées les indemnités de congés payés ?

Pendant son congé, le salarié perçoit une indemnité de congés payés. Cette indemnité doit être calculée selon deux méthodes. La méthode la plus favorable pour le salarié doit être appliquée.

→ Le maintien de salaire :

L'indemnité est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

→ La règle du dixième :

L'indemnité est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence



À la fin de la période, que deviennent les congés payés non pris?

L'octroi au salarié des congés qu'il a acquis constitue une obligation pour l'employeur.

Il appartient à ce dernier de prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'intéressé d'en bénéficier. Corrélativement, le salarié a l'obligation de prendre ses congés. Le droit à congés doit s'exercer chaque année.

En principe, les congés payés non pris sur la période de référence sont perdus. Le salarié ne peut donc pas les reporter.

L'employeur doit toutefois être en mesure d'établir qu'il a invité le salarié à prendre ses congés et que ce dernier n'a pas donné suite.

Toutefois, il existe certaines situations qui lui permettent de reporter ses congés :

- → Existence d'un accord mutuel
- → Existence d'un usage dans l'entreprise
- → Congés non pris pour cause de :
 - o Congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant
 - Accident de travail ou maladie professionnelle
 - o Refus par l'employeur pour circonstance exceptionnelle

Et vous, comment gérez-vous la gestion des congés payés ? Si vous souhaitez abandonner les demandes de congé papier de vos salariés et utiliser un outil de gestion simple, dématérialisé et permettant un suivi du solde en temps réel, nous pouvons vous proposer un outil adapté à vos besoins.

N'hésitez pas à nous contacter!



LES CONGÉS PAYÉS : secteur BTP/TP

Tout salarié employé dans le secteur du bâtiment et des travaux publics a droit de prendre des congés, payés par son employeur, au plus tard le 30 avril de l'année suivant la fin de la période d'acquisition.



Quelles périodes ouvrent droit à congés payés ?

Les droits à congé sont calculés en tenant compte de toutes les périodes d'emploi effectuées dans la profession durant la période d'acquisition des droits à congé. Les congés sont consommés durant la période de prise des congés.

- → Période d'acquisition des droits à congé 2022 : du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 (acquisition des jours de congé)
- → Période de prise des congés : du 1er mai 2022 au 30 avril 2023 (prise des jours de congé)

Quelles sont les spécificités de la caisse de congés payés ?

Les caisses Congés Intempéries BTP:

- → versent les indemnités de congés payés (congé principal, cinquième semaine, prime de vacances de 30 %, congés supplémentaires de fractionnement et d'ancienneté)
- → assurent la mutualisation du coût des congés entre les entreprises cotisantes
- → favorisent la prise effective des congés, même en cas de changement d'employeur

Les congés sont payés à tous les salariés déclarés aux caisses membres du réseau BTP (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres), aussi bien au personnel d'exécution qu'au personnel administratif, sous réserve du paiement des cotisations par les entreprises.

À quels jours de congés supplémentaire le salarié a-t-il droit ?

Le salarié peut prétendre à 1 ou 2 jours supplémentaires de congé au titre du fractionnement, sous 3 conditions cumulatives :

- Avoir acquis au minimum 15 jours ouvrables de congé légal, à prendre entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023.
- 2. Avoir pris 12 jours ouvrables consécutifs avant le 1^{er} novembre 2022.
- 3. Avoir pris, entre le 1er novembre 2022 et le 30 avril 2023, sur les 24 premiers jours de congé légal :
 - → 3 à 5 jours pour prétendre à 1 jour de congé supplémentaire
 - → au moins 6 jours pour prétendre à 2 jours de congé supplémentaires

C'est la prise de la deuxième fraction du congé légal après le 31 octobre qui ouvre droit au fractionnement.

Un salarié peut aussi prétendre à des congés supplémentaires pour l'ancienneté et pour enfant à charge. Merci de contactez la caisse pour plus de précisions.

L'employeur doit il remettre un certificat de congés à ses salariés ?

L'employeur est légalement tenu de remettre au salarié, avant son départ en congé ou à la date de rupture de son contrat, un certificat de congés qui lui permettra de justifier de ses droits à congé envers la caisse d'affiliation de ce dernier. Au préalable, il doit vérifier l'exactitude des informations déclarées sur ces certificats et les compléter le cas échéant.

Les certificats de congé sont mis à disposition par la caisse sur l'espace sécurisé de l'employeur. En cas de difficultés, celui-ci doit se rapprocher au plus vite des services de la caisse pour l'obtenir.

Que deviennent ses droits à congé lorsque le salarié quitte l'entreprise ?

Si le salarié travaille chez un autre employeur du BTP/TP, ses droits sont préservés par la caisse de son dernier employeur au 31 mars de la période de référence. Ils seront réglés en fonction des dates de congé qui seront communiquées par son nouvel employeur.

Dans les autres cas, notamment s'il n'est plus salarié du secteur, il doit contacter la caisse du dernier employeur connu au cours de la période de référence.