



REGIME CONGES PAYES

DOCUMENT D'INFORMATION

SOMMAIRE

I - PRESENTATION SYNTHETIQUE DU REGIME DES CONGES PAYES p. 3

- 1) Principe de base
- 2) Détermination du nombre de jours acquis
- 3) Détermination de l'indemnité de base
- 4) Calcul des droits aux congés

II.- EXPLICATION D'UNE ATTESTATION DE PAIEMENT p. 11

III.- QUESTIONS PRATIQUES p. 13

I - PRESENTATION SYNTHETIQUE DU REGIME CONGE PAYES

1) PRINCIPES DE BASE

PERIODE DE REFERENCE

Dans la profession du BTP, la période de référence s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Le salarié y acquiert ses droits aux congés.

PERIODE DE PRISE DES CONGES

Les congés dits principaux (congé principal, fractionnement, ancienneté) doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante.

La 5^{ème} semaine doit être prise entre le 1^{er} mai et le 31 mars de l'année suivante.

ACQUISITION DU DROIT AU CONGE

A compter des congés 2009 (période de référence du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009), le salarié qui justifie avoir effectué 10 jours de travail effectif chez un ou plusieurs employeurs du BTP au cours de la période de référence peut prétendre à une indemnité de congés (article D 314.30 du Code du travail).

Par dérogation à l'article L 3141.3 du Code du travail, le salarié qui n'a pas effectué 10 jours effectifs de travail sur la période de référence peut prétendre à une indemnité égale au 1/10^{ème} de la rémunération perçue s'il justifie que sa période d'emploi correspond à un contrat à durée déterminée effectué jusqu'à son terme. (Loi du 11 juillet 1990).

2) DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS ACQUIS

REGLE DE BASE

150 heures de travail ou 4 semaines ou 1 mois de travail \Rightarrow 2,5 jours de droits

L'Ordonnance du 16 janvier 1982, permettant l'octroi de la 5^{ème} semaine, a porté la durée du congé à 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 30 jours ouvrables (24 jours de congé principal et 6 jours de 5^{ème} semaine) soit 5 semaines entières.

Le temps effectif sur la période de référence permet ainsi d'acquérir 2,5 jours de droits (2 jours de congés principaux et 0,5 jour de 5^{ème} semaine) :

- Chaque tranche entière de 150 heures (Article D 3141-30 du Code du Travail)
- Chaque tranche entière de 4 semaines totalement travaillées
- Chaque mois entier de travail

Le plus avantageux de ces calculs est retenu.

Pour bénéficier de 30 jours de droits, le salarié doit justifier de :

- ➔ 1800 heures de travail
- ➔ ou 48 semaines entières de travail
- ➔ ou 12 mois complets de travail

Dans l'hypothèse où un salarié ne justifie pas d'une année complète de travail, ses droits sont proportionnels au temps de travail effectué sur la période de référence.

Exemple de calcul de jours de congés :

1) – Pour 1492 heures de travail, la base de calcul est de : $1492 \text{ H}/150 = 9,94$ tranches, soit 9 tranches entières à prendre en compte.

▪ 9 tranches X 2,5 jours = 22,50 jours, arrondis légalement à 23 jours qui se décomposent de la manière suivante :



- 9 tranches X 2 = 18 jours de congé principal
- 9 tranches X 0,5 = 4,5 jours, arrondis légalement à 5 jours de 5^{ème} semaine

Ce droit constitue le congé de base

2) – Pour 1203 heures de travail, la base de calcul est de : $1203 \text{ H}/150 = 8,02$ tranches, soit 8 tranches entières à prendre en compte :

▪ 8 tranches X 2,5 = 20 jours qui se décomposent de la manière suivante



- 8 tranches X 2 = 16 jours de congé principal
- 8 tranches X 0,5 = 4 jours de 5^{ème} semaine

Ce droit constitue le congé de base.

3) – Pour 1648 heures de travail, la base de calcul est de : $1648 \text{ H}/150 = 10,98$ tranches, soit 10 tranches entières à prendre en compte.

▪ 10 tranches X 2,5 jours = 25 jours qui se décomposent de la manière suivante :



- 10 tranches X 2 = 20 jours de congé principal
- 10 tranches X 0,5 = 5 jours de 5^{ème} semaine

Ce droit constitue le congé de base

4) – Pour 754 heures de travail, la base de calcul est de : $754 \text{ H}/150 = 5,02$ tranches, soit 5 tranches entières à prendre en compte.

▪ 5 tranches X 2,5 jours = 12,5 jours, arrondis légalement à 13 jours qui se décomposent de la manière suivante :



- 5 tranches X 2 = 10 jours de congé principal
- 5 tranches X 0,5 = 2,5 jours, arrondis légalement à 3 jours de 5^{ème} semaine.

Ce droit constitue le congé de base

Au congé de base (principal + 5^{ème} semaine) s'ajoutera ensuite éventuellement les jours complémentaires pour fractionnement et ancienneté.

OUVERTURE DES DROITS A COMPTER DES CONGES 2009
(période de référence du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009)

Le tableau ci-dessous permet de récapituler le nombre de jours acquis au titre des congés de base, en fonction du nombre d'heures pris en compte :

Nbre d'heures minimum	Nbre d'heures maximum	Nbre de jours principal	Nbre de jours 5^{ème} semaine	TOTAL
0	62	0	0	0
63	125	1	0	1
126	149	2	0	2
150	299	2	1	3
300	449	4	1	5
450	599	6	2	8
600	749	8	2	10
750	899	10	3	13
900	1049	12	3	15
1050	1199	14	4	18
1200	1349	16	4	20
1350	1499	18	5	23
1500	1649	20	5	25
1650	1799	22	6	28
1800	1999	24	6	30

PERIODES DE TRAVAIL ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

NATURE DE L'ABSENCE	Assimilé à du temps effectif pour l'ouverture des droits	Assimilé à du temps effectif pour le calcul des droits (Nbre de jrs acquis)	Pris en compte pour le calcul du seuil nécessaire à l'acquisition de la prime vacances
- Congés de l'année précédente	NON	OUI	OUI
- Préavis effectué ou non effectué	OUI	OUI	OUI
- ¾ des heures d'intempéries	OUI	OUI	OUI
- Accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an par rapport à la date initiale	NON	OUI	OUI
- Accident du travail ou maladie professionnelle au-delà d'un an par rapport à la date initiale	NON	NON	OUI
- Maladie	NON	NON*	OUI
- Maternité	NON	OUI	OUI
- Accident de trajet	NON	NON	OUI
- Congé paternité	NON	OUI	OUI

(*) sauf pour ETAM ou CADRES justifiant de 120 jours effectif de travail sur la période de référence, pour lesquels le temps de maladie peut éventuellement être prise en compte

3) DETERMINATION DE L'INDEMNITE DE BASE

Le calcul de l'indemnité de base est indépendant de la durée du congé

La Caisse procède à un double calcul et retient le plus favorable pour le salarié, conformément à la législation en vigueur :

➔ soit $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (Article L 3141-22 du Code du Travail),

➔ soit $1/10^{\text{ème}}$ du **dernier** salaire précédent le congé multiplié par le nombre d'heures de travail ou assimilées sur la période de référence.

4) CALCUL DES DROITS AUX CONGES

1° - Le Congé de base

Il correspond à l'indemnité de base du congé (congé principal + 5^{ème} semaine)

2° - La prime de vacances

Le salarié CNRO qui justifie de 1675 heures sur la période de référence bénéficie d'une prime de vacances de 30 % sur le congé principal. Ce seuil est ramené à 1503 heures pour les entreprises à 35 heures.

Le salarié ETAM ou CADRE qui justifie de 6 mois de présence sur la période de référence bénéficie d'une prime de vacances de 30 % sur le congé principal.

3° - Le fractionnement

Lorsque le droit aux congés est complet, il est attribué 2 jours supplémentaires de fractionnement, lorsque :

→ le congé principal est pris en intégralité,

→ il existe une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus,

→ il est bien effectivement pris au moins 6 jours ouvrables de congé principal après le 1^{er} novembre.

Il est seulement acquis 1 jour complémentaire de fractionnement, lorsque les deux premières conditions ci-dessus sont remplies, et qu'il est pris entre 3 et 5 jours seulement de congé principal après le 1^{er} novembre.

Dans les autres cas de figure, le droit au fractionnement n'est pas acquis.

Le paiement des jours de fractionnement est majoré de 30 % si la prime de vacances est acquise.

La 5^{ème} semaine ne peut pas être légalement accolée au congé principal d'été pour pouvoir bénéficier des 2 jours complémentaires de fractionnement.

4° - Ancienneté

Pour les *CNRO*

Année de service dans la même entreprise	Jours acquis
+ de 20 ans et – de 25 ans	2
+ de 25 ans et – de 30 ans	4
+ de 30 ans	6

Pour les CNRO rattachés à la Convention Collective du bâtiment, le paiement de l'indemnité d'ancienneté sera effectué automatiquement par notre Caisse au moment de la première partie du congé principal puisque ces jours ouvrent seulement droit à une indemnité équivalente aux jours à considérer, sans jours réels de repos supplémentaires. La présence au 31 mars dans l'entreprise n'est pas obligatoire pour pouvoir bénéficier de cet avantage.

Pour les CNRO rattachés à la Convention Collective des Travaux Publics, pour lesquels, vous nous avez demandé l'application stricte de ces dispositions, il est aussi nécessaire que nous soient bien déclarées les dates de prise effective des jours ouvrables supplémentaires acquis pour ancienneté. La présence au 31 mars dans l'entreprise est obligatoire pour pouvoir bénéficier de cet avantage.

Pour les *ETAM et les CADRES*

L'ancienneté s'apprécie dans les conditions suivantes :

a)- Ancienneté dans l'entreprise au 31 mars

Année de présence au 31 mars	Jours ouvrables complémentaires
+ 5 ans et – de 10 ans	2
+ 10 ans	3

b)- Ancienneté dans la profession au 31 mars en qualité d'ETAM ou CADRE

Année de présence au 31 mars	Jours ouvrables complémentaires
+ 10 ans et – de 20 ans	2
+ 20 ans	3

Le plus avantageux des deux calculs (entreprise ou profession) est retenu.

Le temps passé dans la profession en qualité d'ouvrier est exclu.

Il est nécessaire que nous soient bien déclarées les dates de prise effective des jours ouvrables supplémentaires acquis pour *ancienneté* des ETAM et CADRES.

La présence au 31 mars est obligatoire pour bénéficier de cet avantage.

II - EXPLICATION D'UNE ATTESTATION DE PAIEMENT

1. Partie haute de l'attestation

◆ Coordonnées du salarié et ses identifiants :

- Nom/Prénom
- Adresse
- N° de salarié (n° interne identique tout au long de la carrière du salarié)
- N° de dossier (n° interne différent d'un exercice à un autre)
- N° de sécurité sociale
- La position prise en compte dans le calcul des droits du salarié, qui correspond à la Caisse de retraite complémentaire (CNRO, ETAM, CADRE)
- La date d'établissement de l'attestation de paiement

2. Partie mi-haute de l'attestation

◆ Détail des jours de droits du salarié:

- les droits ouverts (droits totaux acquis par le salarié au titre de cet exercice congés)
- les jours déjà payés (une ou plusieurs attestations de paiement ont déjà été expédiées par notre Caisse au moment du règlement de ces jours)
 - Les jours " payés ce jour" (ils correspondent aux droits payés au titre de cette attestation de paiement
 - Les jours restant dus (ils correspondent aux droits qui resteront à régler après ce paiement).

3. Partie milieu haute de l'attestation

◆ Eléments de base retenus dans le calcul des droits du salarié au titre de ce paiement pour cet exercice congés.

A savoir :

- indemnité au 1/10^{ème} du salaire total brut (correspond au dixième de la rémunération perçue par le salarié sur la période de référence, y compris les indemnités de chômage intempéries versées par l'entreprise ainsi que le congé pris et réglé par la Caisse l'année précédente).

- Indemnité au 1/10^{ème} du dernier salaire (correspond au dixième du produit du nombre d'heures effectuées sur la période de référence par le taux horaire correspondant à la dernière paie complète et normale précédent le congé).

Le plus avantageux de ces montants est retenu pour le calcul du paiement, conformément à la législation en vigueur

Le nombre de jours de congé de base acquis par le salarié (congé principal + 5^{ème} semaine).

4. Partie milieu gauche de l'attestation

◆ Détail des droits réglés au titre de cette attestation de paiement, correspondant au total des jours figurant dans la rubrique "payés ce jour" (partie mi-haute de l'attestation), ainsi que les périodes de congés prises en compte pour ce paiement.

Visualisation de la nature détaillée des droits réglés, avec la valorisation correspondante :

- par type de jours (congé principal, 5^{ème} semaine, ancienneté, fractionnement)
- plus la mention complémentaire éventuelle de la prime de vacances si celle-ci est réglée.

▪ La rubrique "total brut" reprend le total des congés bruts payés au titre de cette attestation de paiement (somme des montants bruts réglés par type de jours, avec la majoration éventuelle de la prime de vacances si celle-ci est mentionnée)

▪ La rubrique "net à payer" correspond à la différence entre :

- le montant brut du congé (case juste au dessus de celle-ci)
- le total des retenues salariales dont le détail est donné dans la partie milieu droite de l'attestation

▪ Il est rappelé pour information :

- l'Exercice congé concerné
- l'année civile du règlement qui est importante, car elle détermine l'année d'imposition fiscale de ce règlement vis-à-vis des impôts.

5. Partie milieu droite de l'attestation

◆ Visualisation du détail des charges sociales salariales prélevées au salarié, au titre de ce paiement, avec :

- la liste des cotisations prélevées
- la base brute de chaque cotisation
- le montant de la retenue correspondante

Sont ensuite indiqués :

- le total des retenues correspondantes (total des retenues par type de cotisations)
- le net imposable : brut du congé, auquel il convient de déduire les cotisations salariales non imposables (la partie figurant dans la rubrique "CRG+RDS imposable" reste imposable)

* Dans les attestations de paiement de type "lettre chèques" , cet élément figure à droite de l'attestation

* Dans les attestations de paiement de type "virement" , cet élément figure à gauche de l'attestation

- Le cumul imposable correspond au cumul des nets imposables réglés par la Caisse depuis le début de l'année civile, pour laquelle une attestation de paiement a déjà été expédiée à chaque règlement, ceci tout Exercice congés confondu.

6. Partie basse de l'attestation

◆ Eléments relatifs au paiement effectif des congés :

- soit en joignant un chèque bancaire, si le salarié bénéficie de ce mode de règlement
- s'il s'agit d'un virement, la date effective de celui-ci est indiquée avec précision de la Banque correspondante du salarié et du numéro de compte.

III - QUESTIONS PRATIQUES

1) Qu'est ce que la période de référence

Aux termes du second alinéa de l'article R 3141-3 du Code du Travail, la période de référence s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, pour les entreprises relevant, en raison des activités exercées, d'une Caisse de congés payés du BTP.

2) Quelle est la période de prise effective des congés ?

Pour le congé principal : du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Pour la 5^{ème} semaine : du 1^{er} mai de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

3) A quel moment les certificats de congés sont-ils envoyés aux entreprises ?

Les certificats pour congés sont expédiés aux entreprises entre fin avril et mi mai de chaque année suite au traitement de la déclaration de salaires du 1^{er} trimestre, ceci après vérification de la mise à jour comptable au 31 mars.

4) Quel est le taux horaire à indiquer sur le certificat bleu ?

Le taux horaire qui doit être indiqué sur le certificat pour congé est celui de la dernière paie complète et normale avant la prise du congé.

5) Qui doit envoyer le certificat pour congé ?

Le salarié envoie à la Caisse le certificat bleu remis par son employeur, après vérification des renseignements portés et signature.

6) A quel moment faire sa demande ?

Il est toujours souhaitable que les certificats pour congé ou les demandes complémentaires de congés parviennent à la Caisse pour traitement, au moins un mois avant le départ en congé prévu.

7) Quand un salarié a égaré son certificat bleu, que doit-on faire ?

L'Employeur doit remettre au salarié une photocopie du double qu'il a conservé en portant la mention "*remplace le certificat bleu égaré*".

8) Quel imprimé envoyer pour toute nouvelle demande de congé ?

Il convient d'expédier à la Caisse un imprimé "complément de demande de congé" qui doit obligatoirement indiquer par nature de jour :

- La date de départ en congés
- La date de reprise du travail
- Le nombre de jours de congés correspondant

9) Un salarié qui a été en arrêt pour accident du travail, a-t-il acquis des congés payés pendant sa durée d'arrêt de travail et sur quelle base calculer l'indemnité de congés payés ?

L'arrêt de travail consécutif à un accident de travail est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés pendant une durée maximale d'un an ininterrompue (Art L 3141-4 et L 3141-5 du Code du Travail). Dans ce cas, l'indemnité se calculera sur la base de la rémunération reconstituée par la Caisse, sans contrepartie de cotisations spécifiques de l'entreprise, à hauteur des montants perçus par le salarié s'il avait travaillé.

Il doit être joint au certificat de congés, les attestations correspondantes de la CPAM, avec la date initiale de l'A.T. impérativement.

10) Lorsqu'un salarié vient d'intégrer une entreprise, et qu'il est victime d'un accident du travail, le calcul de ses congés s'effectuera-t-il dans les mêmes conditions que dans le cas précédent ?

La réintégration de la période d'accident du travail dans le calcul des droits suppose, conformément aux décisions de jurisprudence en vigueur, que le salarié ait préalablement effectué un mois de travail sur la période de référence.

11) Quand un salarié est en arrêt (maladie, accident du travail) quand peut-on délivrer le certificat bleu ?

Le certificat bleu doit être délivré au salarié 1 mois avant le premier départ en congés. Il ne peut pas cumuler une période de congés avec une période d'accident du travail ou maladie. Le congé doit être pris après la reprise de travail. Si le salarié ne reprend pas son activité au terme de la période légale de prise du congé (soit le 30 avril), le certificat peut être retourné à la Caisse avec la mention "arrêt de travail – congés non pris"; il reçoit alors le paiement d'une indemnité compensatrice.

A compter des congés 2009, les congés non pris en fin de période par suite de maladie ou accident du travail peuvent être pris sur l'Exercice suivant, soit au-delà du 30 avril 2010.

12) Les paiements interviennent-ils dès réception des demandes ?

Les paiements sont effectués 8 à 10 jours avant les dates de départ en congés prévues.

13) Comment décompter les jours de congés ?

Par définition, les jours de congés principaux sont des jours ouvrables, c'est-à-dire tous les jours de la semaine, sauf dimanche et jours fériés. Les jours de 5^{ème} semaine sont décomptés en jours ouvrés. Au paiement du 5^{ème} jour ouvré, la Caisse associe automatiquement le paiement du 6^{ème} jour non ouvré (jour de repos qui correspond habituellement au samedi).

14) Comment décompter les jours de congés ?

Si la période de congés de mon salarié inclut un jour férié qui coïncide avec un jour ouvrable normalement travaillé dans l'entreprise (ex: 15 août 2007), ce jour sera-t-il décompté comme jour de congé payé ?

Ce jour est chômé dans l'entreprise, il n'est donc pas décompté par la Caisse en jour de congé, et reste dû par l'Employeur.

15) Le versement de la prime de vacances est-il systématique ?

Conditions d'attribution pour le versement de la prime de vacances :

- Ouvriers :

1675 heures pour un horaire hebdomadaire de 39 heures (1503 heures pour un horaire de 35 heures) au cours de la période de référence, dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics. Les périodes d'arrêt de travail (accident du travail, maladie, maternité, maladie professionnelle) étant prises en compte.

- Cadres et Etam

6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment au cours de la période de référence.

16) A quelles conditions sont attribués les jours pour fractionnement ?

Il est attribué 2 jours supplémentaires de fractionnement, lorsque :

- Le congé principal est pris en intégralité
- S'il existe une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus
- Il sera effectivement pris au moins 6 jours ouvrables de congé principal après le 1^{er} novembre

Il est attribué 1 jours supplémentaire de fractionnement, lorsque :

- Le congé principal est pris en intégralité
- il existe une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus
- Il sera effectivement pris au moins 3 jours ouvrables de congé principal après le 1^{er} novembre

En application de l'Ordonnance du 16 janvier 1982 (Article 16), la 5^{ème} semaine de congé ne doit pas être accolée au congé principal d'été.

Cette disposition a été ensuite confirmée par la Circulaire du Ministère du Travail le 23 février 1982, publiée au Journal Officiel du 13 ars 1982, (titre 2, chapitre 3 "fractionnement du congé", paragraphe a et b).

De ce fait, il n'est pas possible de qualifier de 5^{ème} semaine de congé, la quatrième semaine accolée à trois autres semaines consécutives, prises en une seule fois en été, et de penser pouvoir considérer que la semaine prise en décembre est la 4^{ème} semaine de congé principal, ouvrant droit aux 2 jours de fractionnement.

17) Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils prétendre à des jours complémentaires pour ancienneté ?

En ce qui concerne les CNRO :

Un minimum de 20 ans de présence dans la même entreprise est nécessaire.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mars de l'année de référence, sans que le salarié soit nécessairement encore présent dans l'entreprise.

Il est accordé :

- 2 jours pour 20 à 25 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 25 à 30 ans d'ancienneté
- 6 jours à partir de 30 ans d'ancienneté

En application de la Convention Collective du bâtiment, ces jours ne peuvent être effectivement pris, et font seulement l'objet d'un versement de l'indemnité correspondante.

En ce qui concerne les Cadres et Etam :

L'ancienneté s'apprécie au 31 mars de l'année de référence. Un salarié non présent dans l'entreprise à cette date, c'est-à-dire dont le contrat a été rompu avant le 31 mars, n'a pas droit aux congés d'ancienneté.

Le salarié cumulant au 31 mars de l'exercice considéré :

- soit 5 ans de présence au moins dans l'entreprise
 - soit 10 ans au moins de service dans la profession
- } a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires

Le salarié cumulant au 31 mars de l'exercice considéré :

- soit 10 ans de présence au moins dans l'entreprise
 - soit 20 ans au moins de service dans la profession
- } a droit à 3 jours ouvrables de congés supplémentaires

Ces 2 ou 3 jours doivent être effectivement pris dans l'entreprise et doivent faire l'objet d'une déclaration de dates à la Caisse.

18) Comment se passe le paiement d'un congé quand un salarié travaille dans 2 entreprises dont l'une dépend d'une autre Caisse de congés ?

Il convient de lui remettre le certificat bleu réglementaire avec les mentions nécessaires, que celui-ci fera valoir en temps utile, auprès des Services de la Caisse, c'est-à-dire à partir du 1^{er} mai suivant. Il conviendra également de déclarer les dates de départ sur les Etats nominatifs trimestriels.

19) Le montant des congés est-il imposable ? DOCUMENT RELIE SUR LES CONGES PAYES.doc

Oui, le montant des congés est imposable, au même titre que les salaires. Le cumul du net imposable de l'année civile figure sur les attestations de paiement.