

CONGÉS DU BTP

Tout salarié a droit à des congés payés. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.

Dans le secteur du BTP, les indemnités de congés payés sont versées par la Caisse de Congés Payés (CCP) à laquelle l'employeur adhère et verse les cotisations correspondantes.

L'employeur déclare à sa CCP tous les salariés qu'il emploie et remet au salarié le certificat de congés payés dès que la caisse le lui fait parvenir. Le salarié garde le feuillet qui lui est destiné et renvoie le certificat bleu afin que la caisse puisse lui régler ses indemnités de congés payés.

JOUR OUVRABLE ?

Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période d'acquisition des jours de congés payés est fixée du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

PÉRIODE

Les congés doivent être pris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante (exemple : le droit à congés payés acquis pour la période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015 est ouvert du 1er mai 2015 au 30 avril 2016). Le congé principal doit être impérativement pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

ATTRIBUTION DU DROIT À CONGÉS

Le droit à congés est ouvert aux salariés qui bénéficient d'un minimum de 10 jours de travail effectif au cours de la période de référence. Le salarié qui a travaillé moins de 10 jours n'a droit à aucun congé payé.

Par dérogation, un salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, au titre du travail accompli durant ce contrat, sans condition de durée de travail minimum (article L.1242-16 du Code du Travail).

DURÉE DU CONGÉ

2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale puisse dépasser 30 jours ouvrables. Des congés supplémentaires s'ajoutent dans certains cas (jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans, congés en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, jours de fractionnement lorsque le congé principal est fractionné, c'est-à-dire qu'une partie est prise en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. Les jours de la 5e semaine n'ouvrent pas de droit au fractionnement.

LA 5e SEMAINE

Elle peut être prise sous forme de jours séparés tout au long de l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, celle-ci est prise en une seule fois du 1er novembre au 31 mars.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité afférente au congé est, le produit du dixième du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence, le montant le plus favorable devant être retenu.

PRIME DE VACANCES

Une prime de vacances égale à 30% du montant de l'indemnité de congés payés est versée en même temps que celle-ci aux ouvriers ayant accompli au moins 1675 heures de travail au cours de l'année de référence. Cette prime est calculée sur 24 jours ouvrables (la 5e semaine de congés payés n'étant pas prise en compte). Elle est également versée aux cadres et ETAM dans les mêmes conditions.

RÈGLEMENT DES CONGÉS PAYÉS

Il est effectué par la caisse de congés payés de manière à ce que le salarié soit en sa possession au moment de son départ en congés.

CONGÉS PAYÉS ET FIN DE CONTRAT

Quand il quitte une entreprise, le salarié ne reçoit pas d'indemnité compensatrice pour les congés payés non pris. Son employeur lui remet un certificat qui permettra à la CCP de lui régler ses congés lorsqu'il les prendra.

LE DECOMPTE ET LES DATES DE CONGES PAYES FIGURENT SUR LE BULLETIN DE PAYE

1

Les jours pris :

Ces jours correspondent aux congés pris dans le mois. Selon que l'employeur compte ces jours en jours ouvrables ou jours ouvrés, le décompte ne sera pas le même.

2

Les jours restants :

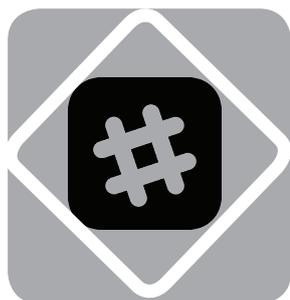
Il s'agit du nombre de jours acquis au cours de la période de référence de l'année précédente minoré des jours de congés pris au cours de la période de référence actuelle

3

Les jours acquis :

Il s'agit du cumul des jours de congés acquis depuis le début de la période de référence actuelle. On les appelle aussi jours de congés en cours d'acquisition.

CONGES SUPPLEMENTAIRES LEGAUX



Selon le code du travail ou la convention collective :

- Congés pour évènements familiaux (naissance, décès, mariage...)
- Congés pour la journée d'appel de préparation à la défense,
- Congés de paternité,
- Périodes de congé de formation,
- Absence liée à des activités civiques et sociales (représentant du personnel),
- Fractionnement.

INFORMATIONS

Certaines périodes sont assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits à congés payés telles que :

- Les périodes de congés payés,
- Les périodes de congé de maternité ou d'adoption,
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée d'un an.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés, si le salarié n'a pas acquis suffisamment de droits à congés, il peut percevoir une indemnité au titre du chômage partiel. Celle-ci est versée à l'employeur qui doit en faire la demande auprès de la DIRECCTE.

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :

- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les organisations syndicales de salariés.