

Congés 2024-2025

Tout salarié du bâtiment et des travaux publics a droit à un congé payé accordé par son employeur, à prendre **au plus tard le 30 avril** de l'année suivant la fin de la période d'acquisition.

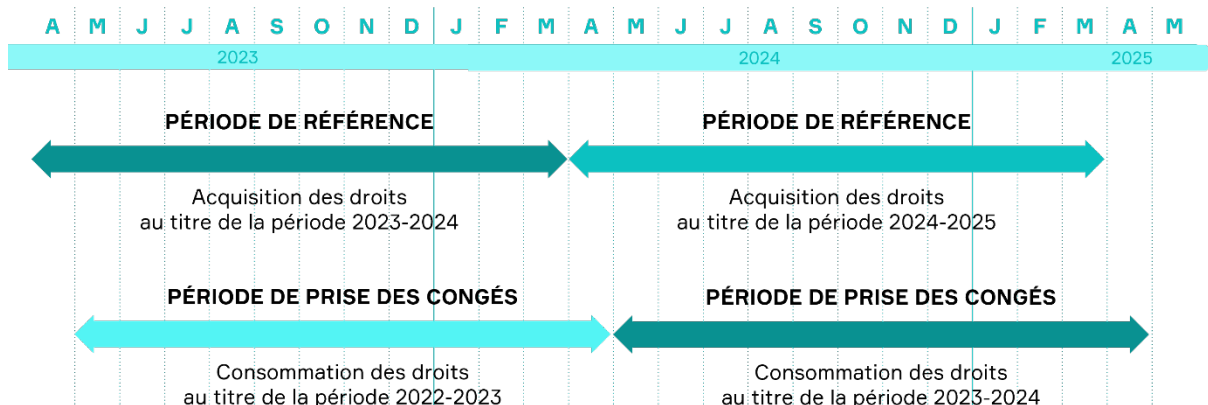
L'employeur a l'obligation de permettre aux salariés d'exercer leur droit à congé. Il doit les informer des jours de congé restant à prendre avant l'expiration de la période de prise des congés.

Durant ses congés, le salarié s'interdit tout travail rémunéré.

Période d'acquisition et période de prise des congés

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**.

Le salarié constitue ses droits du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.
Les droits acquis sont normalement consommés durant la période de prise des congés, du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025.



Les droits acquis sont conservés d'un employeur à l'autre dans le BTP.

Composition du congé

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congé légal par mois de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises du BTP, et à des avantages conventionnels.



Le congé légal

COMPOSITION DU CONGÉ LÉGAL

Le congé légal est composé de **maximum 30 jours ouvrables** dont :

- La partie du congé comprise entre le 1^{er} et le 24^e jour ouvrable, appelée congé principal,
- La partie comprise entre le 25^e et le 30^e jour ouvrable communément appelée cinquième semaine.



Qu'est-ce qu'un jour ouvrable ?

Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire (en général le dimanche) et les jours fériés chômés.

DECOMPTÉ DES JOURS

Au cours de la période d'acquisition, le calcul des droits est effectué à raison de 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif ou temps assimilé (par période de 4 semaines ou par tranche de 150 heures), dans une ou plusieurs entreprises du BTP.

Les congés supplémentaires

LES JOURS SUPPLEMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT

Le salarié peut prétendre à un ou deux jours supplémentaires de congé au titre du fractionnement, sous trois conditions cumulatives selon le code du travail :

Condition n°1

avoir acquis au minimum **15 jours ouvrables** de congé légal, à prendre entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025

Condition n°2

avoir pris **12 jours ouvrables** de congé légal continus¹ avant le 1^{er} novembre 2024

Condition n°3

entre le 1^{er} novembre 2024 et le 30 avril 2025, avoir pris, 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.

LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ

Selon les différentes catégories professionnelles, la convention collective prévoit l'attribution d'une indemnité ou l'attribution de jours supplémentaires.

Pour les ouvriers

L'ancienneté se décompte en nombre d'années de services continus ou non **dans la même entreprise**.

Convention collective du bâtiment : attribution d'une indemnité correspondante à :

- 2 jours pour 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours pour 30 ans d'ancienneté ;

L'attribution de cette indemnité supplémentaire n'exige pas la présence du salarié au 31 mars 2024 dans une entreprise BTP.

L'indemnité ne donne pas lieu à la prise de jours de congé.

Convention collective des travaux publics : attribution de jours supplémentaires

- 2 jours pour 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours pour 30 ans d'ancienneté.

Ces jours de congé ne peuvent pas être convertis en indemnité.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mars 2023 et implique la présence du salarié dans l'effectif d'une entreprise de TP à cette date.

Pour les ETAM et cadres

Dans tous les cas, l'ancienneté se décompte au 31 mars 2024 et implique la présence du salarié dans l'effectif d'une entreprise du BTP à cette date.

Ces jours de congé ne peuvent pas être convertis en indemnité.

1. La présence d'un ou deux jours férié(s) au sein d'une fraction de deux semaines de congé consécutives n'empêche pas la condition de prise de 12 jours d'être remplie.



Ce droit s'apprécie selon deux critères, le plus favorable au salarié étant retenu, suivant les modalités ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise

Prise en compte des périodes d'emploi dans l'entreprise, continues ou non et quelles que soient les qualifications successives du salarié (ouvrier, ETAM ou cadre).

Conditions d'attribution :

- plus de 5 ans et moins de 10 ans dans l'entreprise : 2 jours de congé à prendre ;
- plus de 10 ans dans l'entreprise : 3 jours de congé à prendre.

Ancienneté dans la profession (uniquement pour les ETAM et cadres)

Prise en compte des périodes d'emploi effectuées dans le BTP, quelles que soient les qualifications successives du salarié (ouvrier, ETAM ou cadre).

Conditions d'attribution :

- plus de 10 ans et moins de 20 ans dans la profession : 2 jours de congé à prendre ;
- 20 ans et plus dans la profession : 3 jours de congé à prendre.

LE CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR ENFANT A CHARGE

Le droit à congé supplémentaire dépend de l'âge du salarié et du nombre d'enfants à charge. Par enfant à charge, on entend tout enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril 2024. Il n'y a pas de limite d'âge si l'enfant se trouve en situation de handicap.

Salarié de moins de 21 ans au 30 avril 2023

2 jours par enfant à charge, sans limitation.



Si le droit à congé légal du salarié est inférieur ou égal à 6 jours ouvrables pour la période de prise de congé en cours, ce droit est réduit à 1 jour supplémentaire par enfant à charge.

Salarié de plus de 21 ans au 30 avril 2023

2 jours par enfant à charge.



Le total des jours de congé légal est limité à 30 jours, jours enfant à charge inclus.

Ce congé est accordé sur présentation de justificatifs. Contactez la caisse pour plus de précisions.

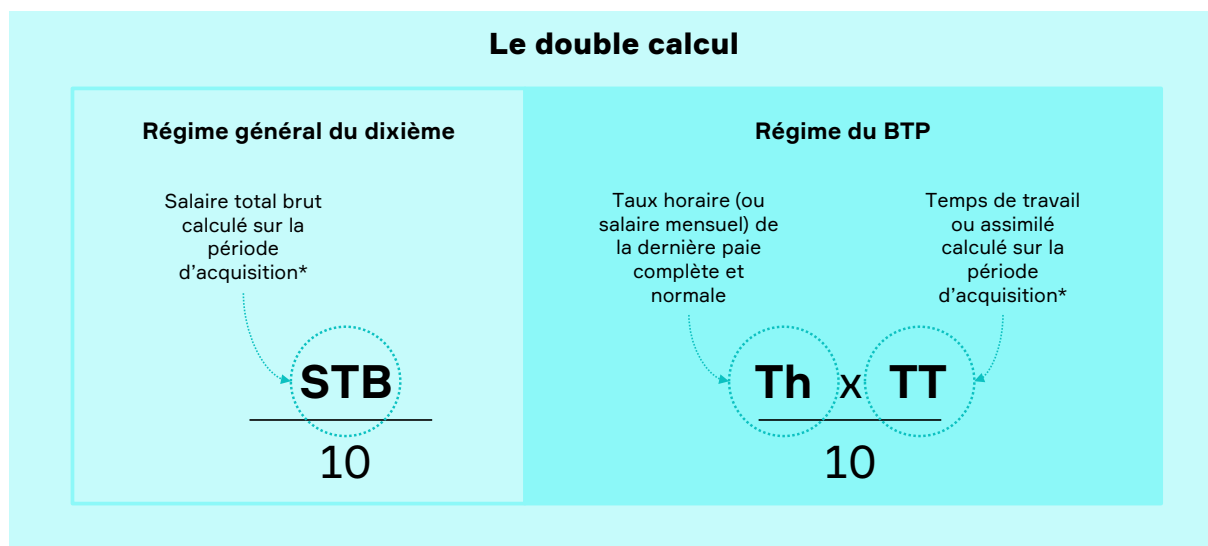
Le calcul des indemnités de congé

Pour donner lieu à paiement, le congé doit être effectivement pris par le salarié.

Les indemnités de congé versées par la caisse CIBTP couvrent le congé légal, le congé conventionnel pour ancienneté, la prime de vacances prévue par les conventions collectives de la profession ainsi que les congés légaux supplémentaires.



Deux méthodes de calcul sont appliquées et le résultat le plus favorable est retenu :



* Calculé sur la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2024.

Le montant de l'indemnité de congé ainsi obtenu est alors divisé par le nombre de jours du congé légal acquis (hors jours de congé supplémentaires) pour déterminer l'indemnité journalière.

Calcul de la prime de vacances

La prime de vacances est accordée si le salarié remplit les conditions d'activité minimum suivantes dans une ou plusieurs entreprises du BTP au cours de la période d'acquisition des droits :

- **1 675 heures** pour les ouvriers du bâtiment (1 503 heures si l'horaire de l'entreprise est de 35 heures),
- **1 200 heures** pour les ouvriers des travaux publics,
- **6 mois** de présence pour les ETAM/cadres.

Les heures d'absence assimilées à du temps de travail ainsi que les heures de maladie non professionnelle sont retenues dans le calcul pour l'acquisition de cette prime.

La prime de vacances de 30% est appliquée au jours de congé principal acquis à raison de 2 jours par mois au jours de fractionnement.

La prise des congés

La période de prise des congés s'étend du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025. L'ordre des départs en congé, les dates et la durée sont fixés par l'employeur.

Le décompte des jours de congé se fait en jours ouvrables et comprend les six jours de la semaine (du lundi au samedi) à l'exclusion des jours fériés. Ainsi, lorsqu'un jour férié est inclus dans une période de congé, son paiement est à la charge de l'entreprise, sous réserve que le salarié remplisse les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles.



Prise des jours de congé légal

En principe, le salarié doit partir au moins deux fois par an en congé payé.

LES 24 JOURS DU CONGE PRINCIPAL

Le congé principal est de 24 jours au maximum et de 12 jours au minimum. La fraction de 12 jours consécutifs est prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2023.

AU-DELA DU 24^E JOUR

- La fraction au-delà du 24^e jour, communément appelée **cinquième semaine** est prise : pour les ouvriers, en une seule fois entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 mars 2025 (30 avril 2025 pour les ETAM et les cadres) ;
- Si un accord collectif ou individuel le prévoit, possibilité de prendre ces jours (de façon groupée ou isolée)², entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025.

Prise des jours de congé supplémentaires

Les jours supplémentaires d'ancienneté des ETAM/cadres sont à prendre en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise. Ils ne doivent pas être accolés au congé principal, sauf accord explicite de l'employeur.

Les jours supplémentaires d'ancienneté des ouvriers des travaux publics sont à prendre en cours d'année sans être accolés au congé principal.

Les jours supplémentaires de fractionnement doivent être pris entre le 1^{er} novembre 2024 et le 30 avril 2025.

Les jours de congé supplémentaires pour enfant à charge peuvent être pris à tout moment au cours de la période du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025.



Rendez-vous sur votre
Espace sécurisé Salarié

cibtp-cooperatives.fr/salarie/espace-secureise

Comment créer votre Espace sécurisé ?
Flashez le QR code pour en savoir plus ▶



Le départ en congé

L'employeur remet obligatoirement au salarié le certificat justificatif de ses droits avant son départ en congé. Si celui-ci détient plusieurs certificats provenant de différents employeurs, il les regroupe et les envoie à la caisse CIBTP du dernier employeur dont il était salarié durant la période d'acquisition des droits.

Il vérifie le contenu du (des) certificat(s) et joint les justificatifs éventuels.

Le paiement de l'indemnité de congé

Le salarié doit vérifier les informations concernant ses congés et, si besoin, faire rectifier les données erronées.

Si le salarié a eu plusieurs employeurs pendant la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, il doit adresser en une seule fois tous les certificats de congés reçus de ces différents employeurs à la caisse CIBTP dont dépend le dernier employeur de la période.

Si le congé de l'année précédente a été payé par une autre caisse CIBTP, il doit joindre la copie de l'attestation de paiement.

Le règlement des indemnités de congé est effectué par virement bancaire dans un délai d'environ quinze jours.



Le salarié doit vérifier la validité de ses coordonnées bancaires et communiquer si besoin à la caisse son nouveau relevé d'identité bancaire.

2. Dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la fraction au-delà du 24^e jour, et l'indemnité de congé doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé (cf. convention collective des ouvriers, ETAM et cadres du bâtiment et travaux publics).



L'attestation de paiement

Le paiement de l'indemnité de congé donne lieu à l'émission d'une attestation de paiement, accessible à partir de l'Espace sécurisé, qui permet au salarié d'être informé :

- du nombre de jours réglés ;
- des droits à congé et du nombre de jours de congé restant à prendre ;
- du montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source ;
- des montants imposables cumulés de l'année civile ;

Les éventuelles sommes retenues (trop-perçus, saisie administrative à tiers détenteur (SATD), saisie arrêt...) sont reportées sur l'avis de paiement accompagnant l'attestation de paiement.

Elle doit être conservée au même titre que les bulletins de paie, sans limitation de durée dans l'intérêt du salarié.

Le départ de l'entreprise

Si le salarié travaille chez un autre employeur du BTP, ses droits sont préservés par la caisse de son dernier employeur au 31 mars de la période de référence et 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 BTP**, il doit contacter la caisse du dernier employeur connu au cours de la période de référence.