

TOUT SAVOIR SUR LES CONGES PAYES

1° Période de référence pour l'application du droit aux congés :

Du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.
Le salarié doit avoir accompli au moins 150 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises du BTP.

2° Périodes assimilées à un travail effectif

- heures indemnisées pour chômage-intempéries (l'employeur doit déclarer sur la feuille bleue toutes les heures, mais la caisse n'en prend en compte que les 3/4).
- Absence pour cause d'accident du travail ou maladies professionnelles (dans la limite d'un an, y compris rechute).
- Absence pour maternité.
- Les heures de formation continue.
- le congé-naissance de trois jours accordé au père.
- Les congés spéciaux prévus par les conventions collectives (jours fériés, absences exceptionnelles pour événements familiaux...)
- Le congé éducation (loi du 23 juillet 1957)
- Le congé pour les salariés et apprentis de moins de 25 ans pour la formation des cadres et animateur pour la jeunesse (loi du 29 décembre 1969).
- Stage de formation professionnelle (F.P.A., promotion, perfectionnement).
- La durée du congé de l'année précédente (forfait de 195h rajoutées par la caisse ou de 175h si 35h).
- Les heures de repos compensateur.
- Les heures de préavis non effectuées.

Ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif les heures de maladie et de chômage partiel.

3° La durée du congé

2 jours et demi ouvrable par 150 heures de travail sans que la durée puisse excéder 30 jours. Si le chiffre n'est pas entier il est arrondi au chiffre supérieur.

Le congé se divise en deux parties :

- congé principal de 24 jours maximum (4 semaines)
- 5^{ème} semaine prise entre le 1^{er} novembre et le 31 mars sauf accord de l'employeur.

Sont jours ouvrables, tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés.

Si un jour férié tombe à l'intérieur de la période de congé du salarié, la durée de l'absence est prolongée d'un jour. C'est l'employeur qui doit payer ce jour au titre d'indemnisation des jours fériés, prévu à l'accord national

Les jeunes (moins de 21 ans) ont droit à un congé de trente jours ouvrables. Le surplus par rapport au congé acquis n'étant pas indemnisé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (indemnisés par l'employeur). ce congé est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

4 ° - Prise des congés payés :

La période de congés est fixée du 1er mai au 30 avril. La période des congés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel. C'est l'employeur qui fixe les dates en tenant compte de la situation familiale, de la durée du service chez l'employeur du congé du conjoint, du désir de l'intéressé. Ces dates sont communiquées au moins deux mois avant le départ aux intéressés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (réunion du CE), l'employeur ne peut les modifier dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

5° - Fractionnement des congés principaux (4 semaines)

L'employeur ne peut s'opposer à un congé de quatre semaines consécutives.

Seul le congé d'une durée supérieure à 12 jours peut-être fractionné avec l'agrément du salarié.

Si une des fractions est prise en dehors de la période 1er mai - 31 octobre quelle qu'en soit la raison, le salarié a droit à :

- 1 jour supplémentaire, si la fraction est au moins égale à 3 jours

- 2 jours supplémentaires, si cette fraction est au moins égale à 6 jours.

Dans ce cas il faut envoyer un premier volet lors du premier règlement à la caisse et un 2ème volet lors de la prise du solde de congés.

6° - Fermeture de l'Entreprise

L'employeur peut fermer l'entreprise pendant la durée des congés.

a) Si l'entreprise ferme 4 semaines, le salarié n'ayant pas droit à un congé de cette durée peut bénéficier des allocations chômage partiel, le total ne pouvant excéder 4 semaines.

b) Si la fermeture de l'entreprise s'accompagne du fractionnement des congés il faut l'avis favorable des délégués du personnel (l. 223.8).

Toute autorisation d'absence supplémentaire doit être signée par l'employeur.

En cas de maladie pendant les vacances, pour être pris en charge il faut que la date de début des soins se situe à l'intérieur des congés.

7° Congés d'ancienneté

CATEGORIE	ANCIENNETE	DUREE	OBSERVATIONS
OUVRIERS'	20 ans dans l'entreprise	2 jours	Dans l'accord du 27 mars 1963 ils ne donnent pas droit à un congé supplémentaire. Ils sont indemnisés chacun sur la base d'un jour de congé. Les années dans l'entreprise sont déterminées de façon continue ou non : les diverses périodes dans l'entreprise doivent donc s'additionner.
	25 ans dans l'entreprise	4 jours	
	30 ans dans l'entreprise	6 jours	
ETAM	+ de 5 ans dans l'entreprise	2 jours	Sauf accord avec l'entreprise, ces congés supplémentaires devront être pris en dehors du congé principal
	10 ans dans la profession	2 jours	
	10 ans dans l'entreprise 20 ans dans la profession	3 jours	
		3 jours	

LES TALONS DE LA CAISSE DE CP SONT DES FICHES DE PAYE ET DOIVENT ETRE GARDES COMME TELS.

8° Prime de vacances

- BATIMENT :

Les ouvriers justifiant d'au moins 1503 heures de travail dans la période de référence bénéficient d'une prime de 30 % sur le congé principal (24 jours).

Les jeunes appelés sous les drapeaux justifiant de 150 heures de travail dans la profession. .

Les salariés dont la maladie les a empêchés d'atteindre les 1503 heures dans la période de référence (ajouter les heures de maladie aux heures assimilées au travail).

Les ETAM et TAC ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvaient le 31 mars, soit dans celle au titre de laquelle ils ont bénéficié l'année précédente de la prime.

ces 6 mois sont réduits à un mois pour les jeunes sous les drapeaux.

- TRAVAUX PUBLICS :

Les ouvriers justifiant d'au moins 1200 heures de travail dans la période de référence bénéficient d'une prime de 30 % sur le congé principal (24 jours)

NOUVEAU

Le droit a un congé payé doit être identique après une absence, qu'elle soit liée à un accident du travail, une maladie ordinaire.

Le code du travail établit bien une distinction entre les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle et les arrêts maladie ordinaires pour le calcul des droits à congé.

Mais ces dispositions du code du travail ne sont-pas conformes à l'article 7 de la directive CE 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui, elle, n'opère pas de distinction entre les travailleurs suivant que leur absence pour raison de santé est en lien avec un accident du travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou une maladie ordinaire

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière sauf en fin de relation de travail. »

Logiquement le droit européen s'impose.

DEPART DE L'ENTREPRISE

Lorsque le salarié quitte une entreprise du BTP, l'employeur est tenu de lui remettre lors de son départ son attestation de congés payés.

Par contre le salarié est obligé d'attendre le 1er mai suivant pour demander le paiement de son congé.

Sauf dans quatre cas:

- Départ à la retraite,
- Création d'entreprise
- Changement de secteur d'activité
- Licenciement pour inaptitude

Dans tous ces cas il faut fournir un justificatif de cette situation.