

TITRE IV

CHAPITRE II

DUREE ET MONTANT DU CONGE

I. CONGE DE BASE

A. DUREE

L'ordonnance du 16 Janvier 1982, en généralisant la 5ème semaine, a porté la durée du congé à **2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables** se décomposant en 24 jours de congé principal et 6 jours de congé dits de « 5ème semaine ».

Ce principe s'assortit de 2 règles subsidiaires permettant d'assimiler à un mois de travail :

- chaque tranche de **150 heures** (article D 3141-30 du Code du Travail),
- chaque période de **4 semaines** ou de 24 jours ouvrables (article L 3141-4 du Code du Travail).

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence

Pour bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, un salarié doit donc justifier au moins de 11 mois 6 jours (12 fois 4 semaines) assimilés à 12 mois, ou au moins de 1 800 heures de travail (y compris les temps assimilés) au cours de la période de référence, soit :

$$12 \text{ mois} \times 2,5 \text{ jours} = 30 \text{ jours ouvrables}$$

$$\text{ou } 1\,800 / 150 \times 2,5 = 30 \text{ jours ouvrables.}$$

Lorsqu'un salarié ne justifie pas d'une année complète de travail au cours de la période de référence, ses droits à congé sont décomptés en fonction du temps de travail effectué, y compris les temps assimilés. Le tableau ci-après permet de vérifier les droits acquis par les salariés au titre du congé de base.

travail		droits à congés		
heures	mois/jours (trentièmes)	nb de jours	dont jours avec prime de vacances (1)	dont jours sans prime de vacances
de 0 à 149	de 00.00 à 00.27	0	0	0
de 150 à 299	de 00.28 à 01.25	3	2	1

de 300 à 449	de 01.26 à 02.23	5	4	1
de 450 à 599	de 02.24 à 03.21	8	6	2
de 600 à 749	de 03.22 à 04.19	10	8	2
de 750 à 899	de 04.20 à 05.17	13	10	3
de 900 à 1049	de 05.18 à 06.15	15	12	3
de 1050 à 1199	de 06.16 à 07.13	18	14	4
de 1200 à 1349	de 07.14 à 08.11	20	16	4
de 1350 à 1499	de 08.12 à 09.09	23	18	5
de 1500 à 1649	de 09.10 à 10.07	25	20	5
de 1650 à 1799	de 10.08 à 11.05	28	22	6
1800 et plus	de 11.06 à 12.00	30	24	6

(1) si le droit est ouvert (cf. page 62)

B. MONTANT DU CONGE

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

La Caisse procède au double calcul :

- au 1/10e prévu par l'article L 3141-22 du Code du Travail : 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence, du 1er Avril au 31 Mars,
- au quotient prévu par l'article D 3141-32 du Code du Travail actualisé par les dispositions de l'article V - 24 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment : 1/10 du taux moyen du salaire précédant le départ en congé multiplié par les temps pris en considération, pour l'ensemble de l'année de référence.

La Caisse retient le montant le plus favorable au salarié. L'indemnité ainsi déterminée correspond au nombre de jours de congé acquis à raison de 2,5 jours par mois ou tranches de 150 heures au titre du congé de base.

Trois données sont donc indispensables pour déterminer le montant de l'indemnité de congé :

- le salaire total brut acquis pendant la période de référence (du 1er Avril d'une année au 31 Mars de l'année suivante),
- le taux horaire moyen de la dernière paie pour les OUVRIERS ou le taux mensuel pour les Cadres et les E.T.A.M,
- le temps de travail effectif et assimilé au cours de la période de référence tel que défini page 83, en heures pour les OUVRIERS, en mois et en jours calendaires (trentièmes) pour les Cadres et les E.T.A.M.

C. BASES DE CALCUL

1. Définition du salaire brut servant de base au calcul de l'indemnité congé selon la méthode du 1/10 dite du régime général.

Il correspond, pour une période d'emploi située entre le 1er Avril et le 31 Mars, au résultat de l'addition :

- du salaire total brut sans aucun plafond ni abattement, indiqué sur le ou les certificats bleus de congé et correspondant aux sommes déclarées pour le versement de la cotisation congés payés,
- du salaire perdu à l'occasion d'un éventuel arrêt au titre :
 - ✓ de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et dans la limite d'une période continue d'un an pour tous les salariés ouvriers, cadres, et E.T.A.M,
 - ✓ de la maladie non professionnelle et dans les limites fixées par leur convention collective pour les cadres et E.T.A.M seulement.

Le montant du salaire perdu est évalué par la Caisse d'après le dernier taux horaire ou mensuel.

- des indemnités intempéries
- de l'indemnité brute du congé de l'année précédente si elle a été réglée par une Caisse de Congés Payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

Par contre, ne sont pas à retenir : toutes les autres sommes qui ne sont pas à déclarer pour le versement de la cotisation « congés payés » (cf. page 31).

2. Définition du dernier taux horaire moyen

Pour les ouvriers, malgré la mensualisation, le calcul de l'indemnité congé est toujours basé sur le dernier taux horaire moyen déterminé compte tenu de la **dernière paie complète et normale** précédant la demande de congé.

Ce taux se calcule :

- sur la base de l'horaire habituel de l'entreprise à l'exclusion des heures supplémentaires exceptionnelles,
- sur la base des éléments permanents de la rémunération.

Une paie est **complète** lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a été rémunéré pour tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

Une paie est **normale** lorsque les éléments qui la composent sont habituels par leur nature et leur montant (non occasionnels ou exceptionnels).

Si, par exemple, l'horaire de travail se trouve relevé du fait de circonstances exceptionnelles (terminaison de chantier, travaux urgents, ...), il n'y a pas lieu de tenir compte de l'horaire exceptionnel pratiqué à cette occasion.

INCORPORER au salaire afférent à la durée légale du travail :

- les majorations pour heures supplémentaires (mais toujours dans la mesure où elles ne sont pas exceptionnelles),
- les primes constantes dans leur montant et dans leur périodicité,
- éventuellement si elles sont comprises dans le mois considéré et assorties des heures correspondantes :
- l'indemnité de naissance,
- l'indemnité de repos compensateur légal.

EXCLURE

- les primes diverses, variables ou allouées épisodiquement, primes de rendement accordées pour un travail déterminé et les primes de risques,
- les rémunérations pour tâche,
- les indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère d'un remboursement de frais (indemnité de repas, de petits déplacements, d'outillage, de salissure....),
- les gratifications et les primes de fin d'année ou inhabituelles dont le montant n'est pas affecté par le départ en congé,
- les éléments de rémunération occasionnels ou inhabituels (rappel de salaires, ajustement au titre de travaux antérieurs, etc....),
- les éléments de rémunération exclus de l'assiette des cotisations et du salaire total brut.

Le taux horaire moyen, à indiquer, est donc obtenu en divisant le montant brut de la paie, telle que définie ci-avant par le nombre d'heures payées correspondant.

3. Définition du taux mensuel

Pour les E.T.A.M et les I.A.C, le taux mensuel correspond au salaire mensuel de base auquel s'ajoutent éventuellement les primes fixes et constantes. Par contre, comme pour le personnel ouvrier, les majorations de salaires résultant d'un horaire exceptionnel, les primes ou indemnités représentatives de frais ainsi que celles dont le montant ou le nombre varient d'une paie à l'autre (frais de déplacement, repas, etc...) sont à exclure.

4. Salariés rémunérés à la tâche ou à la commission

Les salariés rétribués à la tâche, au rendement, à la commission, ne peuvent être considérés ni comme « horaire » ni comme « mensuel ». Leur rémunération étant très variable, il ne peut valablement être déterminé un taux horaire moyen ou un taux mensuel.

Leur indemnité congé ne peut donc être calculée que suivant la règle du régime général, soit le 1/10 du salaire total brut.

Il suffira de porter la mention « tâcheron » ou « à la commission » dans la rubrique « taux horaire ».

N.B. Pour simplifier votre tâche, nos services reportent le taux horaire ou mensuel que vous avez mentionné sur votre Déclaration Nominative Annuelle. En cas de changement, il vous suffit de rectifier.

DANS LA PRATIQUE, COMMENT SELECTIONNER LES PRIMES QUI DOIVENT ENTRER DANS LA BASE DE CALCUL DU TAUX HORAIRE MOYEN OU MENSUEL

Il y a lieu de ne retenir que les primes qui répondent à **ces trois conditions à la fois** :

- avoir été déclarées dans les salaires servant de base au calcul de la cotisation «congés payés»,
- être attribuées chaque mois et sans aucune interruption depuis 12 mois au moins,
- n'être pas ou peu variables en montant, ou être déterminées selon un pourcentage fixe du salaire de base.

II. PRIME DE VACANCES

Le montant de cette prime est égal à **30 % de la partie du congé, calculée sur la base de 2 jours ouvrables par mois ou 150 heures de travail**. Le congé acquis au titre de la **5ème semaine** n'est donc pas majoré de la prime de vacances. Par contre, elle s'applique également, lorsqu'elle est acquise, aux indemnités correspondant aux jours de congés supplémentaires (ancienneté, fractionnement).

Conditions d'attribution requises (article 5 de l'Accord Collectif National du 25.02.82).

A. OUVRIERS

Au cours de la période de référence, les intéressés doivent justifier de 1 675 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics ou 1 503 heures pour les entreprises ayant opté pour le passage aux 35 heures.

Bien que ne réunissant pas 1 675 heures (ou 1 503), les ouvriers qui cessent leur travail par suite de maladie non professionnelle, les ouvriers ayant effectué un stage dans un centre de F.P.A. ont tout de même droit à la prime, si le cumul du temps de la maladie ou du stage avec le temps de travail effectif atteint 1 675 heures (ou 1 503).

B. ETAM ET CADRES

Au cours de la période de référence, les intéressés doivent justifier de **6 mois de présence** dans une ou plusieurs entreprises de bâtiment ou de travaux publics.

III. CONGES SUPPLEMENTAIRES

A. FRACTIONNEMENT

Il est rappelé que, sous réserve des droits ouverts, un congé minimum de 12 jours ouvrables consécutifs doit être accordé aux salariés entre le 1^{er} Mai et le 31 Octobre.

Lorsqu'un congé est fractionné dans les conditions prévues à l'article L. 3141-19 du Code du Travail et sous réserve que l'une des fractions soit prise entre le 1er Novembre et le 30 Avril de l'année suivante, des jours supplémentaires sont accordés comme suit :

- 2 jours supplémentaires si le congé pris entre le 1er Mai et le 1er Novembre n'a pas excédé 18 jours ouvrables et que la fraction prise après le 1er Novembre est au moins de 6 jours ouvrables,
- 1 jour supplémentaire si le congé pris entre le 1er Mai et le 1er Novembre n'a pas excédé 21 jours ouvrables et que la fraction prise après le 1er Novembre est comprise entre 3 et 5 jours ouvrables.

N.B. la 5ème semaine qui correspond à la partie du congé au-delà du 24ème jour, soit du 25ème au 30ème jour, même si elle est prise après le 1er Novembre n'ouvre pas droit à ce supplément.

ATTENTION : le bénéfice de ces jours supplémentaires de fractionnement est subordonné au respect des conditions rappelées page 67.

B. ANCIENNETE

L'article L 3141-8 du Code du Travail prévoit que « **la durée** du congé annuel peut être majorée en raison de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord collectif de travail ».

Il convient donc de se reporter aux dispositions de la convention collective du bâtiment pour apprécier ces droits.

1. Ouvriers

L'article 4 de l'annexe à l'avenant n° 13 à l'Accord National du 21 Octobre 1954 concernant les ouvriers du bâtiment prévoit qu'une indemnité supplémentaire au titre de l'ancienneté sans absence correspondante est accordée aux salariés comptant au moins 20 ans de service continu ou non dans la même entreprise au 31 Mars de l'année en cours.

L'indemnité d'ancienneté est versée en même temps que le congé principal et, en cas de fractionnement, avec la première fraction du congé.

Sont également considérées comme services, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat a été suspendue sans qu'il y ait eu résiliation du contrat (maladie, accident du travail).

La période légale du service national, qui rompt le contrat de travail, n'est pas à prendre en considération pour l'appréciation de l'ancienneté.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, on doit également tenir compte des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du Travail, précisant : « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise ».

Dans cette éventualité, l'ancienneté doit être appréciée à partir de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise d'origine.

L'ancienneté s'apprécie au 31 Mars de l'année de référence

ANNEES DE SERVICE DANS LA MEME ENTREPRISE	INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES D'UNE VALEUR DE
+ de 20 ans et - de 25 ans	2 jours en montant
+ de 25 ans et - de 30 ans	4 jours en montant
+ de 30 ans	6 jours en montant

Pour prétendre à l'indemnité supplémentaire d'ancienneté, il est nécessaire que le travailleur ait acquis un droit aux congés sans obligation d'avoir droit à la totalité de ceux-ci.

N.B. Les jours équivalant à cette indemnité supplémentaire **n'ouvrent pas droit à absence** (ils ne figurent donc pas sur la fiche navette).

2. E.T.A.M et Cadres

La Convention Collective du Bâtiment prévoit que les E.T.A.M et les Cadres peuvent prétendre à une absence supplémentaire au titre de l'ancienneté de 2 ou 3 jours ouvrables et indemnissables.

Pour définir ce droit, il convient de distinguer si l'ancienneté est acquise dans une seule entreprise ou dans la profession.

a) Ancienneté acquise dans une seule entreprise

Cette ancienneté s'apprécie toujours au 31 Mars de l'année en cours.

ANNEES DE SERVICE DANS LA MEME ENTREPRISE	INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES D'UNE VALEUR DE
+ de 5 et - de 10 ans	2
+ de 10 ans	3

Définition de la présence : c'est le temps continu ou non pendant lequel les intéressés ont été employés dans la même entreprise, que ce soit en qualité d'ouvrier, d'E.T.A.M ou de cadre.

Sont également à considérer comme présence : les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre, sous réserve que les intéressés aient repris leur emploi dans l'entreprise à leur retour, les périodes militaires obligatoires de courte durée, les périodes de maladie, d'accident (professionnels ou non), de maternité, d'adoption, de congé parental (pris en considération pour moitié de sa durée - article L 1225-54 et L 1225-65 du Code du Travail), des congés payés annuels.

La présence au 31 Mars est obligatoire (à l'exception du départ à la retraite).

Les intéressés quittant l'entreprise avant le 31 Mars sans reprendre d'activité dans le bâtiment ou les travaux publics, ne peuvent pas prétendre à ce congé supplémentaire.

Néanmoins, s'ils reprennent une activité dans le bâtiment ou les travaux publics, leurs droits aux jours supplémentaires sont alors étudiés au titre de l'ancienneté dans la profession.

b) Ancienneté dans la profession

La présence au 31 Mars est obligatoire (à l'exception du départ à la retraite).

Il faut qu'au plus tard le 31 Mars, les intéressés aient acquis, dans la profession en qualité de Cadre ou d'ETAM, les années de service exigées par la convention collective.

ANNEES DE SERVICE DANS LA MEME ENTREPRISE	INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES D'UNE VALEUR DE
+ de 10 et - de 20 ans	2
+ de 20 ans	3

Définition de la notion de service : pour apprécier l'ancienneté dans la profession, il ne s'agit plus de présence dans une entreprise mais de service en qualité d'E.T.A.M ou de cadre seulement.

Il est possible de cumuler l'ancienneté dans la profession en qualité d'E.T.A.M avec celle obtenue en qualité de cadre.

Le temps passé dans la profession en qualité d'ouvrier n'est pas retenu, contrairement à la règle appliquée lorsqu'il s'agit de présence dans une seule entreprise.

C. FEMMES SALARIEES DE MOINS DE 21 ANS AYANT DES ENFANTS A CHARGE

Si elles sont âgées de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente, elles bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge et vivant à leur foyer, âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

D. JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne perçoivent que l'indemnité déterminée en fonction du temps de travail accompli au cours de la période de référence ; ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour ces journées d'absence supplémentaires.

E. CALCUL DE L'INDEMNITE POUR JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES

L'indemnité relative à chaque journée de congé supplémentaire :

- jours supplémentaires pour fractionnement,
- ancienneté des ouvriers, des ETAM et cadres,
- femmes salariées de moins de 21 ans ayant des enfants à charge,

s'obtient en divisant le montant brut du congé principal par le nombre de jours s'y rapportant. Cette indemnité est majorée de 30% lorsque le salarié peut bénéficier de la prime de vacances.

IV. PRECOMPTES (RETENUES SUR SALAIRES)

La Caisse verse des indemnités de congés qui sont assimilées à des salaires. Elle est donc considérée comme employeur indépendant (numéro SIREN, taux spécifique Accident du Travail...). A ce titre, la Caisse effectue sur les indemnités qu'elle verse les retenues suivantes :

A. SECURITE SOCIALE

Ce précompte comprend la cotisation « maladie » et la cotisation « vieillesse » dans les conditions de taux et de plafond en vigueur.

Sont exempts de ces retenues les apprentis sous contrat occupés par une entreprise bénéficiaire de la Loi du 03 Janvier 1979 c'est-à-dire de moins de 10 salariés et inscrite au Répertoire des Métiers.

B. A.S.S.E.D.I.C (ASSURANCE CHOMAGE)

Sont exempts de ce précompte :

- les présidents directeurs généraux et les gérants de S.A.R.L., ainsi que les salariés associés de l'entreprise, sauf indication contraire de leur part,
- les travailleurs âgés de plus de 65 ans,

- les apprentis sous contrat visés par la Loi du 3 Janvier 1979.

C. PROBTP (CAISSE RETRAITE ET PREVOYANCE)

Les cotisations sont calculées sans plafond.

Sont exempts de cette cotisation les salariés ayant fait valoir leurs droits à la retraite, qu'ils continuent ou non à exercer une activité professionnelle.

Les apprentis sous contrat bénéficient d'un taux de cotisation réduit pour la PROBTP seulement.

D. C.S.G. (CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE)

La Contribution Sociale Généralisée est prélevée sur les indemnités de congés à l'exception de celles versées aux apprentis.

E. C.R.D.S. (CONTRIBUTION AU REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE)

La Contribution au Remboursement de la Dette Sociale est également prélevée sur les indemnités de congés à l'exception de celles versées aux apprentis.

Ces précomptes figurent sur l'avis de virement adressé aux intéressés qui peuvent en transmettre photocopie à leurs Caisses de Sécurité Sociale, d'Allocations Familiales et au Fisc, l'indemnité de congé constituant un revenu pour son bénéficiaire.

Il est précisé qu'aucune cotisation au titre de la retraite complémentaire et de la prévoyance n'est retenue sur les indemnités congés des E.T.A.M et des cadres, celle-ci continuant à être versée par l'employeur qui en demande ensuite le remboursement à la Caisse.