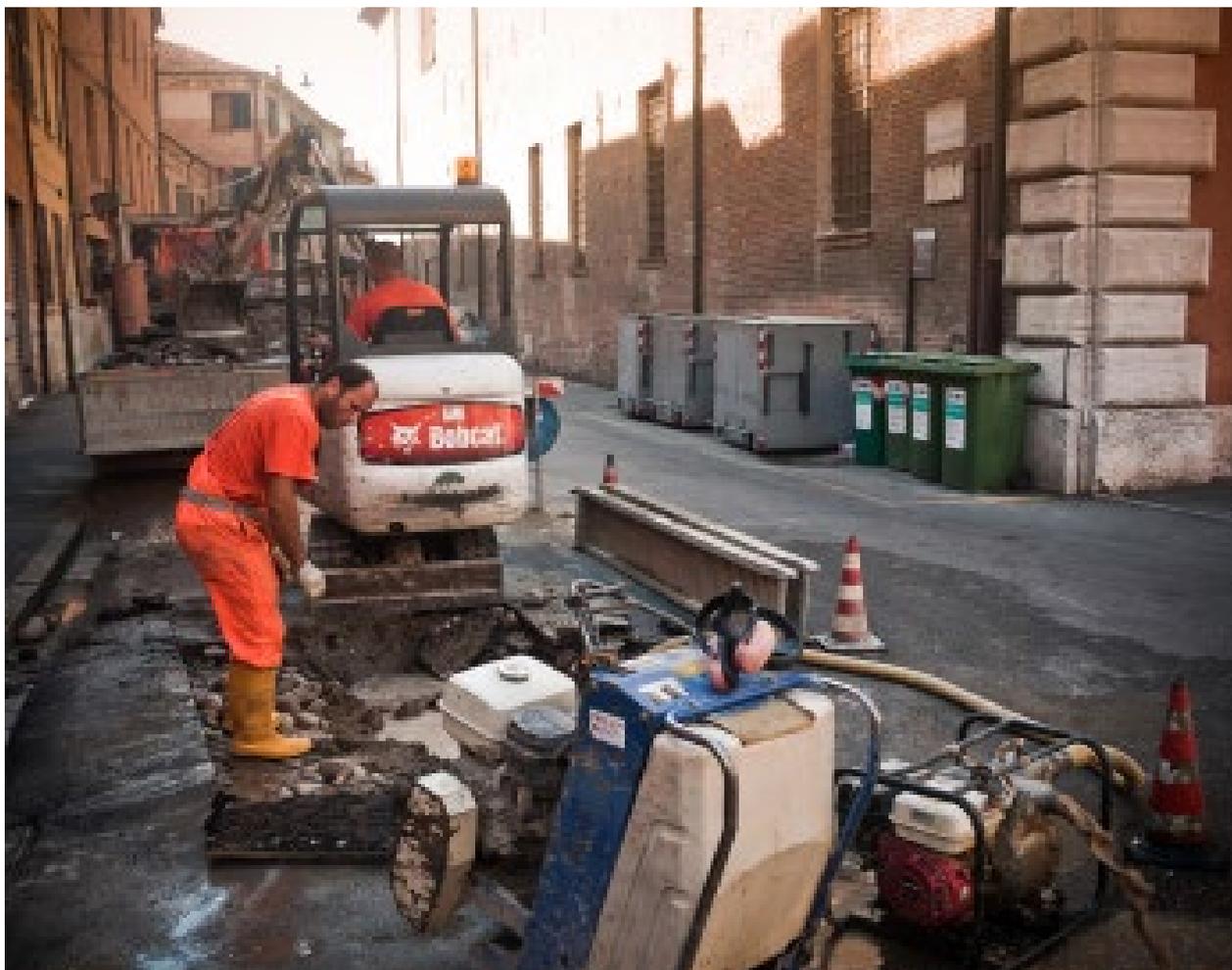


Toutes les informations utiles sur les missions et services de la CNETP





Face à la complexité croissante de la législation et afin de poursuivre son double objectif de simplification administrative et d'amélioration de ses services, la CNETP a jugé indispensable de fournir à ses adhérents une documentation aussi complète et détaillée que possible.

RÉCAPITULATIF DES DERNIÈRES MISES A JOUR

13 décembre 2023

Page 38 :

Actualisation des pièces à présenter aux contrôleurs.

19 septembre 2023

Page 31

Suppression du nota bene : Un droit annuel fixe d'information destiné à l'APAS-BTP-RP permet de couvrir les frais des publications adressées aux entreprises adhérentes concernées.

1er février 2022

Page 35 :

Envoi des déclarations de salaires : modification des règles générales pour tenir compte de l'entrée en DSN

Page 98

Don de jours de congés : le don est désormais possible au bénéfice d'un autre salarié sapeur-pompier volontaire afin de lui permettre de participer aux missions ou activités du service incendie et de secours (loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021).

13 juillet 2021

Pages 69, 70, 71 :

Précision que depuis l'exercice congés 2021, les périodes de maternité et d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture du droit à congés et plus seulement pour le calcul du nombre de jours.

Page 78

Ajout des indemnités d'activité partielle comme élément exclu du salaire total brut.

Page 83

Ajout de la jurisprudence de la Cour de Cassation du 05/05/21 précisant qu'un salarié ne peut renoncer par avance au droit au fractionnement dans le cadre de son contrat de travail.

1^{er} juillet 2021

Page 70

Actualisation du tableau de synthèse relatif aux périodes de congés de maternité, paternité et d'adoption.

22 février 2021

Page 39

Modification de la référence textuelle imposant aux candidats à un marché public de produire un certificat attestant du respect de leurs obligations à l'égard de la caisse de congés payés. En effet l'ordonnance de 2015 et l'arrêté du 25 mai 2016 ont été abrogés et remplacés par le code de la commande publique et un nouvel arrêté du 22 mars 2019.

28 juillet 2020

Pages 91 et 132

Ajout de la jurisprudence de la Cour de Cassation du 08/07/20 précisant que les règles d'ordre et de départ des congés (notamment le délai de prévenance) s'imposent à l'employeur de la même façon lorsque les congés pris sont des congés reportés suite à un arrêt de travail ayant empêché leur prise.

15 mai 2020

Pages 141 et 142

Actualisation des périodes assimilées et non assimilées à du temps de travail.

SOMMAIRE

AFFILIATION

I.	FORMALITÉS D’ADHÉSION À LA CNETP.....	17
I.1.	PROFESSIONS ASSUJETTIES : CRITÈRES D’ADHÉSION.....	18
I.1.1	Principe	18
I.1.2	Activités particulières	19
I.1.3	Entreprises étrangères détachant du personnel en France	19
I.1.4	Situations particulières.....	23
I.2.	FORMALITÉS D’ADHÉSION	25
II.	LES COTISATIONS RECOUVRÉES PAR LA CNETP	26
II.1.	LA COTISATION CONGÉS PAYÉS.....	26
II.2.	LA COTISATION INTEMPÉRIES	27
II.3.	LES COTISATIONS PERÇUES POUR LE COMPTE DE DIVERS ORGANISMES.	29
II.3.1	La cotisation OPPBTP.....	29
II.3.2	La cotisation OPPBTP INTERIM.....	30
II.3.3	La cotisation APAS-BTP-RP	30
II.3.4	la cotisation APAS PROVENCE	31
II.4.	LES COTISATIONS DESTINÉES AUX FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES	32
II.4.1	La cotisation FNTF	32
II.4.2	La cotisation CNATP	33
II.4.3	La cotisation FFB.....	33
II.4.4	La cotisation FFIE	33
II.5.	LES PRINCIPES RELATIFS AUX BASES DE COTISATIONS	34
II.5.1	les règles générales.....	35
II.5.2	Le retard dans l’envoi des déclarations des salaires et dans le paiement des cotisations - délai de paiement.....	36

II.5.3	Le remboursement par l'adhérent des congés supplémentaires pour fractionnement.....	37
II.5.4	La Comptabilité	37
II.6.	LE CONTRÔLE DES ENTREPRISES	37
II.7.	LA PASSATION DES MARCHÉS PUBLICS	39
III.	ÉVOLUTION DE LA SITUATION D'UN ADHÉRENT	40
III.1.	MISE EN SOMMEIL	40
III.2.	PERTE DE LA QUALITÉ D'ADHÉRENT	40
III.2.1	Radiation	40
III.2.2	Cessation de l'exercice de l'activité Travaux Publics	40
III.2.3	Liquidation judiciaire ou amiable	40
III.2.4	Décès de l'employeur	40
III.3.	PROCÉDURES COLLECTIVES	41
III.3.1	Droits à congés ayant leur origine dans une période d'emploi antérieure au jugement d'ouverture.....	41
III.3.2	Droits à congés ayant leur origine dans une période d'emploi comprise dans la période d'observation qui suit le jugement d'ouverture	42
IV.	Annexes.....	43
IV.1.	Extraits du champ d'application des conventions collectives nationales des Travaux Publics	43
IV.2.	Extraits du champ d'application des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment.....	47
IV.3.	Extraits de la nomenclature de 1959 pour les Travaux Publics et le Bâtiment (section 34 et 33)	52
V.	JURISPRUDENCE	58

CONGÉS PAYÉS

I.	OUVERTURE DU DROIT A CONGÉS	67
I.1.	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	67
I.2.	ACQUISITION DU DROIT	67
I.2.1	Temps de travail effectif.....	68
I.2.2	Temps assimilés à du travail effectif	69
I.2.3	Temps non assimilés à du travail effectif	73
I.2.4	Contreparties obligatoires en repos (anciennement repos compensateurs)	74
II.	Durée et montant du congé	75
II.1.	CONGÉ PRINCIPAL.....	75
II.1.1	Durée du congé	75
II.1.2	Montant du congé	77
II.1.3	Prime de vacances	81
II.2.	CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES.....	82
II.2.1	Fractionnement	82
II.2.2	Salariés ayant des enfants à charge	85
II.2.3	Jeunes salariés et apprentis.....	85
II.2.4	Calcul de l'indemnité pour jours de congés supplémentaires.....	86
II.3.	Précomptes	86
II.3.1	Sécurité Sociale	86
II.3.2	Contribution Sociale Généralisée (CSG) et Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)	86
II.3.3	ASSEDIC (assurance chômage)	87
II.3.4	PROBTP (Caisse Retraite et Prévoyance)	87
II.3.5	Dispositions communes	87
III.	MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉ	88

III.1.	Période de congé	88
	III.1.1 Possibilités de report des congés acquis au-delà de la période de prise des congés	88
III.2.	Ordre des départs.....	90
	III.2.1 Point de départ du congé	91
	III.2.2 Étalement du congé	92
III.3.	Incidences sur la durée de l'absence pour congé.....	93
	III.3.1 Jour férié situé à l'intérieur de la période de congé	93
	III.3.2 Maladie survenant pendant le congé	94
	III.3.3 Fermeture de l'entreprise.....	96
III.4.	Activité partielle et durée des congés payés	96
III.5.	Don de jour de congés	97
III.6.	Dispositions particulières relatives à la prise des congés	98
	III.6.1 Obligations de l'employeur	98
	III.6.2 Interdiction de travailler pendant les congés.....	98
	III.6.3 Mentions aux bulletins de salaires.....	99
	III.6.4 Forclusion du droit à congé et prescription du paiement d'un congé	99
IV.	DIVERSES DISPOSITIONS LÉGALES	102
IV.1.	Régularisation des cotisations de sécurité sociale	102
IV.2.	Déclarations fiscales.....	102
	IV.2.1 Retenues à la source sur les congés payés des salariés ayant leur résidence fiscale à l'étranger (articles 182 A et 1671 A du code général des impôts)	102
	IV.2.2 Participation aux cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance sur les indemnités de congés payés des Ouvriers, ETAM et cadres (IAC).....	103
IV.3.	Saisie des rémunérations Pension alimentaire Avis à tiers détenteur	104
	IV.3.1 Saisie des rémunérations	104
	IV.3.2 Pension alimentaire	104

IV.3.3	Avis à tiers détenteur	104
IV.3.4	Décès du salarié	104
V.	ANNEXES	105
V.1.	Extraits du code du travail	105
V.1.1	DROIT AU CONGÉ.....	105
V.1.2	DURÉE DU CONGÉ.....	105
V.1.3	PRISE DES CONGÉS	107
V.1.4	Règles de fractionnement et de report.....	108
V.1.5	INDEMNITÉ DE CONGÉS	109
V.1.6	CAISSE DE CONGÉS PAYES	111
V.1.7	DROIT AU CONGÉ.....	112
V.1.8	DURÉE DU CONGÉ.....	112
V.1.9	PRISE DES CONGÉS	113
V.1.10	Indemnités de congés	113
V.1.11	Caisse de congés payés	113
V.1.12	DISPOSITIONS Particulières AUX PROFESSIONS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS.....	114
VI.	Jurisprudence.....	119
VI.1.	OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ	119
VI.2.	PÉRIODE D'ACQUISITION DU DROIT À CONGÉ	119
VI.3.	CONGÉS PAYES VERSES PAR UNE CAISSE OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR 120	
VI.4.	PÉRIODES D'ÉQUIVALENCE.....	120
VI.5.	DROIT A CONGÉS PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	121
VI.6.	ASSIMILATION DE CERTAINES PÉRIODES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	122
VI.7.	CARACTÈRE DE LA PAYE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION POUR LE CALCUL DES CONGÉS.....	124

VI.8. INDEMNITÉ DE PRÉAVIS VERSÉE EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	124
VI.9. PRIMES ET GRATIFICATIONS	126
VI.10. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT	126
VI.11. CONDITIONS DU REPORT DES CONGÉS PAYÉS	128
VI.12. REPORT DES CONGÉS PAYES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL	129
VI.13. CONGÉS PAYÉS ET MALADIE DU SALARIÉ.....	133
VI.14. PRISE DES CONGÉS OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	135
VI.15. INTERDICTION DE PRIVER UN SALARIE DE SON DROIT A CONGÉ	136
VI.16. Prescription applicable à l'indemnité de congés payés.....	137
VI.17. VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS EN CAS DE DÉCÈS DU SALARIÉ	137

INTEMPÉRIES

I.	CONDITIONS DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE-INTEMPÉRIES	142
I.1.	DÉFINITION DES INTEMPÉRIES.....	142
I.1.1	Conditions indispensables pour l'ouverture du droit à indemnisation .	142
I.1.2	Problèmes particuliers.....	143
I.2.	Droit à indemnisation du chômage-intempéries	143
I.2.1	Minimum de 200 heures de travail.....	143
I.3.	Travaux de remplacement	147
I.3.1	Pour l'entreprise	147
I.3.2	Pour les collectivités publiques	147
I.4.	Récupération des heures perdues au titre du chômage-intempéries	148
II.	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE CHÔMAGE INTEMPÉRIES	149
II.1.	Définition des bénéficiaires	149
II.2.	Heures INDEMNISABLES	149
II.2.1	Délai de carence.....	149
II.2.2	Limites journalière et hebdomadaire de l'indemnisation	150
II.2.3	Limite annuelle de l'indemnisation	153
II.3.	Salaire horaire pris en considération	153
II.3.1	Ouvriers mensualisés.....	154
II.3.2	Salariés travaillant au rendement	154
II.3.3	Tâcherons	154
II.4.	Calcul du montant de l'indemnité.....	155
II.5.	Versement de l'indemnité au salarié	155
II.5.1	Nature juridique de l'indemnité.....	155
II.5.2	Neutralisation des périodes de chômage-intempéries pour la régularisation des cotisations de Sécurité Sociale	156

II.5.3	Justification du versement des indemnités de chômage-intempéries .	156
II.5.4	Non-cumul de l'indemnisation	157
II.5.5	CAS PARTICULIERS	157
III.	DÉCISIONS D'ARRÊT ET DE REPRISE DU TRAVAIL ET MODALITÉS DE	
	REMBOURSEMENT	158
III.1.	Décision d'arrêt.....	158
III.2.	Décision de la reprise.....	158
III.3.	Calcul du remboursement aux entreprises	159
III.4.	Modalités de remboursement	160
III.4.1	Remboursement provisoire.....	160
III.4.2	Remboursement définitif	160
III.4.3	Cas particuliers	160
III.5.	Sanctions et contrôle	161
III.5.1	Sanctions	161
III.5.2	Contrôle.....	161
IV.	ANNEXES	162
IV.1.	ANNEXE 1 : Extraits du code du travail	162
IV.2.	ANNEXE 2 : Extrait du code pénal	170
IV.3.	ANNEXE 3 : Jurisprudence	170
IV.4.	ANNEXE 4 : Périodes de non-indemnisation du chômage-intempéries	
	pour arrêts saisonniers du travail.....	172





CHAPITRE 1

AFFILIATION

Cette rubrique donne les renseignements essentiels sur la procédure d'adhésion et les obligations des entreprises.



RAPPEL HISTORIQUE

Le législateur a créé en 1936 des caisses chargées de la mission exclusive de régler les congés payés (article L.3141-32 du code du travail).

Le but du législateur en 1936 était d'aboutir à un repos effectif des salariés et non à une augmentation de leur rémunération. Sans l'institution des caisses de congés payés, les salariés auraient en effet perçu une indemnité compensatrice de congés payés de chacun de leurs employeurs respectifs sans jamais pouvoir prendre de congés dans des professions où la main-d'œuvre change fréquemment d'employeurs, notamment dans les Travaux Publics.

Par ailleurs, certains droits conventionnels sont étroitement liés à l'existence des caisses de congés payés dans le BTP tels la prime de vacances ou les congés supplémentaires pour ancienneté qui tiennent compte de la carrière de l'individu dans la Profession.

Ce régime particulier qui aménage les règles de droit commun est régi, en ce qui concerne le Bâtiment et les Travaux Publics, par les articles D.3141-12 et suivants du code du travail et par certaines dispositions conventionnelles.

Les entreprises visées à l'article D.3141-12 du code du travail sont tenues de s'affilier légalement à une caisse. Afin de faire respecter la législation, les caisses et notamment la CNETP disposent de contrôleurs qui se sont vu octroyer des pouvoirs définis par le code du travail (article L.3141-33) et par le règlement intérieur de la CNETP (article 4).

Outre la prestation congés payés, les caisses ont élargi leur cadre de compétence en se voyant attribuer par la loi, la gestion du régime de chômage-intempéries, puis par mandat, l'encaissement des cotisations au profit d'organismes professionnels (FNTP, CNATP, FFB, FFIE, APAS-BTP-RP, APAS PROVENCE) et par dispositions réglementaires (OPPBT).

I. FORMALITÉS D'ADHÉSION À LA CNETP

Le décret du 29 avril 2009 définit les règles d'affiliation des entreprises du BTP aux caisses de congés payés. Le champ d'application de la législation relative aux congés payés dans les entreprises du BTP est ainsi déterminé :

- entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives étendues du Bâtiment et des Travaux Publics (articles D.3141-12 du code du travail),
- carrières annexées aux entreprises visées à l'article D.3141-12 ainsi que les ateliers, chantiers et autres établissements travaillant essentiellement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises (article D.3141-13 du code du travail),
- entreprises non établies en France visées aux articles L.1262-1 et L.1262-2 du code du travail (article D.3141-14).

Les entreprises visées sont donc celles exerçant une ou plusieurs des activités prévues par les champs d'application respectifs (cf. annexes V.1 et V.2).

Les dispositions des articles D.3141-15 et D.3141-16 prévoient également des règles particulières d'affiliation pour les entreprises appartenant à des organisations d'employeurs représentatives d'une branche professionnelle ayant négocié avec CIBTP France un accord. Ces dispositions ne concernent que les entreprises qui exercent à titre secondaire ou accessoire une ou plusieurs activités entrant dans le champ d'application défini à l'article D.3141-12 impliquant leur affiliation aux caisses de congés payés. Toutefois, et conformément à l'article D.3141-12, alinéa 2 du code du travail, ces entreprises peuvent également assurer elles-mêmes le service des congés payés auprès de leurs salariés.

A la différence des caisses de congés payés du Bâtiment, la CNETP a compétence nationale et assure à ce titre le service des congés payés de toutes les entreprises de Travaux Publics. Cette compétence vaut également à l'égard des entreprises étrangères non établies en France et détachant du personnel en France ne pouvant justifier du bénéfice de l'exonération visée à l'article D.3141-26.

Il faut noter que :

- aucune distinction n'est faite au niveau des différentes catégories de personnel des entreprises, d'où l'obligation pour elles de s'affilier **pour l'ensemble du personnel** : Ouvriers, ETAM et Cadres. De même, aucune distinction n'est faite entre le personnel de chantier et le personnel administratif ;
- le code du travail ne prévoit **aucune condition minimum d'effectif ni même aucune durée d'emploi du personnel**, exception faite du cas prévu par l'article D.3141-23. En effet, pour les salariés dont le contrat est à durée déterminée d'une durée minimum d'un an et ayant acquis date certaine par enregistrement, la déclaration n'est pas obligatoire et l'employeur peut assurer lui-même le paiement de l'indemnité de congés payés. Toutefois, en cas de résiliation d'un tel contrat avant le terme d'une année, l'employeur doit verser rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le salarié depuis le début de la période de référence en cours.

I.1. PROFESSIONS ASSUJETTIES : CRITÈRES D'ADHÉSION

I.1.1 PRINCIPE

Pour l'application de la réglementation des congés payés dans les professions du Bâtiment et des Travaux Publics, les articles [D.3141-12](#) à [16](#) se réfèrent, depuis la parution du décret du 29 avril 2009, non plus directement aux groupes 33 et 34 de la nomenclature INSEE de 1947 mais, pour l'appréciation de l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés, aux champs d'application des Conventions Collectives Nationales étendues du Bâtiment et des Travaux Publics.

Ce lien avec les nomenclatures INSEE n'a toutefois pas disparu puisque les champs d'application des conventions collectives nationales étendues du Bâtiment et des Travaux Publics font expressément référence aux activités BTP telles que décrites au groupe 55 de la nomenclature INSEE de 1973.

Les aménagements apportés aux règles d'affiliation aux caisses de congés payés, n'ont cependant en rien modifié la façon dont la CNETP décrypte l'activité de l'entreprise afin de déterminer si elle doit ou non s'affilier. **C'est toujours l'activité réelle de l'entreprise qui est prise en considération.**

Cette activité réelle ne s'apprécie pas uniquement en fonction des prestations matérielles ou intellectuelles réalisées sur le chantier. Elle s'apprécie, également, lorsque l'entreprise n'exécute pas directement les travaux ou ne les exécute que partiellement en fonction des engagements contractuels pris tant à l'égard du maître d'ouvrage que d'une autre entreprise. Toute activité intellectuelle ou non concourant à l'acte de construire et conduisant notamment à la réalisation d'un ouvrage public ou d'un travail public relève de l'obligation d'affiliation à la CNETP.

Le décret n°2007-1888 du 26 décembre 2007 a approuvé la nomenclature d'activités française dite NAF révision 2. Cette nomenclature est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Au même titre qu'à l'occasion des adaptations précédentes de la NACE, cette nomenclature ne constitue qu'un cadre statistique. L'attribution par l'INSEE d'un tel code caractérisant l'activité principale exercée (code APE) ne saurait donc suffire à créer des droits ou des obligations en faveur ou à la charge des entités concernées.

Le code APE issu de la NAF ne constitue donc qu'une présomption d'activité ainsi qu'en témoigne une jurisprudence constante ¹.

Précisons que dans la mesure où une entreprise exerce plusieurs activités dont une partie seulement, « même accessoire », entre dans le champ d'application de l'article [D.3141-12](#), elle a « l'obligation de s'affilier » à la caisse de congés payés compétente soit uniquement pour le personnel effectuant cette activité s'il est distinct, soit pour l'ensemble du personnel si celui-ci est polyvalent. Il convient cependant d'indiquer que cette obligation d'adhésion au titre d'une activité accessoire ou secondaire ne concerne plus, depuis l'entrée en vigueur du décret du 29 avril 2009, les entreprises appliquant une convention nationale étendue autre que BTP au titre de leur activité principale lorsque les Fédérations professionnelles qui les représentent ont négocié un accord avec CIBTP France et qu'elles ont choisi d'assurer elles-mêmes le paiement des congés payés à leurs salariés. L'activité principale s'entend comme celle dans laquelle l'entreprise emploie le plus grand nombre de salariés.

¹ Voir notamment Cassation sociale du 5 décembre 1979, Cour d'appel de Douai du 6 juin 1996.

I.1.2 ACTIVITÉS PARTICULIÈRES

Si le décret 2009-493 du 29 avril 2009 a introduit une référence indirecte, par le biais des champs d'application des conventions collectives nationales étendues du Bâtiment et des Travaux Publics, à la nomenclature INSEE de 1973, il n'en demeure pas moins que certaines activités peuvent par leur nature et d'autres par leur caractère nouveau ne pas entrer dans le cadre de cette nomenclature.

L'évolution des techniques et la création de nouvelles branches d'activités sont d'ailleurs constatées par la nomenclature d'activités française (NAF).

Ainsi les activités de construction ou d'entretien de lignes et de réseaux de télécommunication, consistant en la pose de câbles aériens ou le tirage de câbles souterrains mis en œuvre dans des tranchées préexistantes ou non, constituent, selon une jurisprudence bien affirmée, des activités Travaux Publics assujetties.

Une jurisprudence confirmée considère également comme ressortissant à la profession Travaux Publics la location de matériel Travaux Publics, avec le personnel de conduite, à des entreprises de Travaux Publics pour l'exécution de chantiers relevant de cette activité.

De même les activités constitutives de travaux électriques en extérieur, d'hygiène publique notamment de traitement des eaux et d'aménagement du cadre de vie relèvent des activités Travaux Publics.

Ces activités de Travaux Publics ont été classées par assimilation à la NAF, en tenant compte principalement de l'activité réellement exercée par l'entreprise qui reste le critère déterminant de l'affiliation à la CNETP des entreprises effectuant des Travaux Publics.

Des protocoles spécifiques ont été signés en 1991 avec l'UIMM et en 2006 avec l'UNEP réglementant l'adhésion des entreprises mixtes TP / métallurgie ou TP / paysagisme.

I.1.3 ENTREPRISES ÉTRANGÈRES DÉTACHANT DU PERSONNEL EN FRANCE

Le détachement consiste pour une entreprise étrangère établie régulièrement hors du territoire français d'envoyer des salariés, avec lesquels elle est liée par un contrat de travail, en France de manière temporaire en vue d'y exécuter un travail (art. L.1262-1 du code du travail et suivants).

Le détachement peut être réalisé :

- pour le compte direct de l'employeur des salariés étrangers,
- au bénéfice d'établissements d'une même entreprise / d'entreprises appartenant à un même groupe,
- par une entreprise de travail temporaire établie hors du territoire français.

I.1.3.1 PRINCIPE : OBLIGATION D’AFFILIATION

Toute entreprise étrangère venant effectuer un marché de Travaux Publics en France doit, dès le premier jour de détachement de ses salariés sur le territoire national, **adhérer et déclarer son personnel détaché à la CNETP**.

En effet, l’article D.3141-14 étend l’application du régime des caisses de congés payés aux entreprises non établies en France telles que définies aux articles L.1262-1 et suivants, et les conditions d’assujettissement aux Caisses font partie du «noyau dur social» que les entreprises étrangères détachant des salariés en France sont tenues de respecter.

Dès lors, l’ensemble des conditions d’affiliation à la CNETP s’applique de manière identique aux entreprises étrangères détachant du personnel en France (en termes de déclaration et de paiement notamment), sous réserve de certaines adaptations visant à simplifier les démarches à effectuer.

Il en résulte pour l’entreprise étrangère l’obligation de verser à la CNETP uniquement les cotisations de congés payés, de chômage-intempéries ainsi que la cotisation destinée à l’OPPBTP, pour toute la période du détachement. En contrepartie, les salariés détachés de cette entreprise pourront prétendre aux prestations correspondant à chacune desdites cotisations.

Les taux applicables aux entreprises étrangères sont exactement les mêmes que ceux applicables aux entreprises françaises.

Les autres cotisations que les caisses recouvrent (Fédérations Professionnelles, APAS) qui sont majoritairement facultatives ne sont pas dues, les entreprises étrangères n’ayant pas vocation à bénéficier des services en découlant compte tenu de leur intervention temporaire sur le territoire français.

I.1.3.2 AMÉNAGEMENTS À L’OBLIGATION D’AFFILIATION

Les articles D.3141-26 & 27 du code du travail, conformément à l’esprit de la jurisprudence communautaire, ont prévu certains aménagements à l’obligation d’affiliation des entreprises non établies en France et effectuant des prestations de services sur le territoire national.

Ainsi par dérogation à la règle de principe, 2 exceptions à l’obligation d’affiliation des entreprises étrangères détachant du personnel sont prévues (art.) :

- si l’entreprise étrangère est en mesure de justifier que les salariés détachés bénéficient dans leur pays d’origine de droits à congés équivalents à ceux prévus par le droit français ;
- si l’entreprise étrangère en mesure de justifier qu’il existe dans son pays d’origine des institutions équivalentes aux caisses de congés payés et qu’elle est à jour de ses obligations à l’égard de ces institutions

A cette fin, CIBTP France a signé avec diverses Caisses de congés payés européennes, des conventions-Cadres mettant en œuvre des règles de dispense d’assujettissement au profit des entreprises pratiquant le détachement temporaire de main-d’œuvre aux fins d’exécution de prestations de services.

En conséquent, les entreprises étrangères situées sur ces territoires et pratiquant le détachement tem-

poraire de salariés en France peuvent être dispensées de l'obligation de payer à la caisse française les cotisations dont cette dernière serait en droit d'exiger le paiement dès lors que l'entreprise qui envisage le détachement est en mesure de prouver, par la production d'une attestation de la caisse de congés payés étrangère, qu'elle déclare bien à une caisse de congés payés nationale les salariés dont le détachement est envisagé et qu'elle continuera de cotiser auprès de cette caisse pendant toute la durée du détachement en France.

A ce jour, CIBTP France a signé 3 conventions de ce type. En 1997 avec l'**ULAK** (Caisse de congés payés allemande), en 2003 avec la **BUAK** (Caisse de congés payés autrichienne) et en 2008 avec la **CNCE** (Caisse de congés payés italienne)

I.1.3.3 RÈGLES DE DÉTERMINATION DE LA CAISSE DE CONGÉS PAYÉS COMPÉTENTE

La caisse territorialement compétente au titre d'une entreprise étrangère détachant du personnel en France est appelée à varier en fonction de la situation géographique de l'entreprise étrangère selon qu'elle se situe au sein de l'Union Européenne ou en dehors, et en fonction de l'affiliation des salariés détachés à la sécurité sociale française ou non.

Par principe, les règlements européens de coordination des régimes de sécurité sociale permettent à un travailleur d'un État Membre de l'Union Européenne détaché dans un autre État Membre de demeurer affilié à son régime de sécurité sociale d'origine.

Les règles de détermination de la caisse de congés payés compétente sont les suivantes :

Entreprise étrangère dans l'UE/EEE*		Entreprise étrangère hors UE/EEE*	
Application du règlement européen de coordination des régimes de sécurité sociale		Existence d'une convention bilatérale de sécurité sociale	Absence de convention bilatérale de sécurité sociale
Si salarié détaché maintenu à sa sécurité sociale d'origine (possible durant 24 mois, sauf exceptions)	Si salarié détaché affilié à la sécurité sociale française (guichet unique Urssaf du Bas-Rhin)	Le salarié demeure affilié à sa sécurité sociale d'origine	Le salarié est affilié à la SS française (guichet unique Urssaf du Bas-Rhin)
La caisse compétente est la CNETP dès lors que le chantier concerné est un chantier de travaux publics	La caisse compétente est le guichet unique CI-BTP soit la caisse CIBTP d'Ile de France, quel que soit le lieu du chantier	La caisse compétente est la CNETP dès lors que le chantier concerné est un chantier de travaux publics	La caisse compétente est le guichet unique CI-BTP soit la caisse CIBTP d'Ile de France, quel que soit le lieu du chantier

*EEE (Espace Economique Européen) : 28 Etats Membres de l'UE + Islande, Lichtenstein, Norvège et Suisse

Pour des raisons de simplification de gestion et pour ne pas complexifier la procédure d'affiliation aux caisses des entreprises étrangères, l'entreprise étrangère peut conserver la première caisse d'affiliation au titre de ses détachements futurs, quand bien même elle serait amenée à intervenir dans des chantiers dont l'activité ne relèverait pas de ladite caisse.

I.1.3.4 FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Les formalités liées à l'affiliation d'une entreprise étrangère sont identiques à celles des entreprises nationales, sous réserve de quelques adaptations prévues pour ne pas complexifier les démarches des entreprises étrangères.

L'entreprise étrangère doit adresser à la CNETP :

- la fiche d'identification permettant de connaître l'activité effective de l'entreprise et de vérifier qu'elle relève bien de la CNETP,
- le bulletin d'adhésion,
- un extrait K-Bis de l'entreprise si un tel enregistrement existe dans son pays d'origine,
- le formulaire d'engagement de régularisation des charges auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine,
- la déclaration préalable de détachement adressée à l'inspection du travail territorialement compétente compte tenu de la situation géographique du chantier,
- les bulletins de paie des salariés détachés dont l'un traduit en français,
- un RIB (relevé d'identité bancaire) de l'entreprise et de chacun des salariés détachés.

Comme n'importe quel adhérent national, l'entreprise étrangère doit faire connaître à la caisse, avant le 25 de chaque mois, sur un état fourni par elle, le montant des salaires acquis par le personnel déclaré de son entreprise au cours du mois précédent.

En même temps, elle doit verser à la caisse la cotisation correspondante.

I.1.3.5 DROITS À CONGÉS DES SALARIÉS DÉTACHÉS

Ils sont calculés strictement selon les mêmes modalités que celles applicables aux salariés français en vertu des dispositions légales conventionnelles applicables, que ce soit en matière d'ouverture ou de calcul du droit à congés payés.

Cependant et compte tenu du fait que les salariés détachés sont amenés à travailler de manière temporaire sur le territoire français et ont par conséquent vocation à retourner dans leur pays d'origine à l'issue de la période de détachement, à défaut de quoi le détachement n'en serait plus un et pourrait être requalifié en une réelle embauche, le règlement de leurs indemnités de congés payés est ordonné à l'issue de la période de détachement dès lors que la Caisse est en possession de l'ensemble des documents permettant un tel règlement (certificats de congés payés notamment).

En outre du fait que les salariés détachés ne sont pas soumis au régime de sécurité sociale français puisqu'ils peuvent demeurer affiliés durant 24 mois maximum à leur régime de sécurité sociale d'origine en cas de détachement, le régime social applicable aux indemnités de congés payés réglées aux salariés détachés est spécifique.

Ainsi aucune charge sociale tant patronale que salariale n'est précomptée sur les indemnités de congés payés et la CNETP règle également aux employeurs étrangers une participation forfaitaire aux charges sociales patronales, afin que l'entreprise étrangère régularise l'indemnité de congés payés et la soumette dans son pays d'origine aux charges sociales nationales.

Ceci permettant notamment à ce que les salariés détachés, au moment du calcul de leur pension dans leur pays d'origine, ne perdent aucun droit et que les indemnités de congés payés perçues en France (qui sont juridiquement assimilées à une rémunération) soient effectivement comptabilisées au titre des salaires perçus et soumis aux cotisations de sécurité sociale locales.

I.1.4 SITUATIONS PARTICULIÈRES

I.1.4.1 MANDATAIRES SOCIAUX

- Les rémunérations allouées, au titre de leur mandat social, aux Présidents Directeurs Généraux, aux Directeurs Généraux, aux membres du Directoire des sociétés anonymes ainsi qu'aux gérants des SARL notamment, ne sont pas soumises à déclaration et partant à cotisation.

Toutefois si ces dirigeants souhaitent bénéficier du service des congés payés effectué par la CNETP, celle-ci en accepte le principe moyennant alors déclaration des rémunérations susvisées et versement de l'ensemble des cotisations.

- Les mandataires sociaux qui sont parallèlement titulaires d'un contrat de travail leur conférant la qualité de salarié sont dans l'obligation de déclarer les rémunérations correspondantes et de régler toutes les cotisations assise sur ces salaires.

A noter : pour le cas particulier du mandataire non titulaire d'un contrat de travail écrit mais exerçant en pratique une fonction technique et percevant à ce titre une rémunération, il est également tenu d'être déclaré à la Caisse.

I.1.4.2 ENTREPRISES ÉTRANGÈRES TRAVAILLANT EN FRANCE VIA UN ÉTABLISSEMENT FIXE

Dès lors qu'une entreprise étrangère dont le siège social est situé à l'étranger implante un établissement fixe et permanent en France (agence, succursale, etc.), cet établissement est soumis aux lois françaises et devra, s'il exerce une activité réelle de Travaux Publics, s'affilier à la caisse de congés payés afin que le personnel tant français qu'étranger puisse bénéficier des dispositions sociales de la Profession pour les congés payés, les intempéries, la prévention et l'apprentissage.

Une entreprise dans une telle situation se trouve, vis-à-vis de la caisse, dans la même situation qu'une entreprise dont le siège social se trouve sur le territoire national.

I.1.4.3 ENTREPRISES FRANÇAISES DÉTACHANT DU PERSONNEL A L'ÉTRANGER

- Les salariés français travaillant à l'étranger ne sont pas soumis à la législation sur les congés payés dont le champ d'application se limite au territoire national (Conventions Collectives et article 4 des statuts de la CNETP).

Toutefois, afin de maintenir les garanties et avantages sociaux prévus par les Conventions Collectives, la caisse peut, sur demande de l'entreprise, continuer d'assurer le service des congés payés.

- Si le détachement du personnel a lieu au sein de l'Union Européenne, les règles mentionnées ci-dessus au point I.13 en matière de conventions-Cadres de dispense d'assujettissement s'appliquent dès lors que l'entreprise française détache ses salariés dans l'un des 3 pays avec lesquels CIBTP France a négocié de telles conventions (Allemagne, Autriche et Italie).

En conséquence, les entreprises françaises pratiquant le détachement temporaire de salariés sur ces territoires peuvent être dispensées de l'obligation de régler à la caisse d'origine les cotisations dont cette dernière serait en droit d'exiger le paiement dès lors que l'entreprise concernée est en mesure de prouver, par la production d'une attestation de la caisse de congés payés française, qu'elle déclare bien à une caisse de congés payés nationale les salariés dont le détachement temporaire est envisagé et qu'elle continuera de cotiser auprès de cette caisse pendant toute la durée du détachement.

Les entreprises adhérentes qui souhaitent bénéficier de cette procédure doivent entrer en contact avec le service Adhérents de la CNETP qui leur donnera toutes informations sur le mode opératoire propre à l'obtention de ces dispenses.

I.1.4.4 ENTREPRISES SANS ÉTABLISSEMENT FIXE EN FRANCE (ESEF)

Les Entreprises Sans établissement Fixe en France (ESEF), dont le siège social se trouve à l'étranger et qui embauchent en France des salariés amenés à exercer leur activité professionnelle sur le territoire français dans le secteur du BTP relève de ce régime particulier ESEF.

Les salariés ainsi embauchés doivent obligatoirement relevés du régime français de sécurité sociale quels que soient leur nationalité et leur lieu de résidence. A cette fin un dispositif spécifique a été mis en place pour faciliter la déclaration de l'entreprise et l'affiliation des salariés auprès du régime de sécurité sociale français, en ce compris l'affiliation auprès d'une Caisse de congés payés.

Un **guichet unique** centralise l'ensemble des formalités déclaratives et d'affiliation :

- pour les cotisations congés payés, chômage intempéries et OPPBTP, la seule Caisse compétente est la Caisse de congés payés du Bâtiment d'Ile-de-France même si l'entreprise exerce une activité de Travaux Publics ;
- pour les cotisations de sécurité sociale, le Centre National des Firmes Étrangères est seul compétent (Urssaf Alsace) ;
- pour les cotisations de retraite complémentaire et prévoyance, le groupe Humanis est seul compétent.

I.1.4.5 ENTREPRISES EXERÇANT DES ACTIVITÉS ANNEXES

Dans le but d'uniformiser le régime des congés payés au sein d'une entreprise ou d'un groupe, la Caisse est disposée à examiner les demandes d'extension de ce régime au personnel spécifiquement rattaché à des activités annexes (décision du Conseil d'Administration de la CNETP du 27 juin 1969).

I.2. FORMALITÉS D'ADHÉSION

Pour permettre l'enregistrement de son affiliation, une entreprise doit fournir les pièces suivantes :

- le bulletin « *Identification de l'entreprise* » dûment rempli et signé, adressé par la caisse, dès constitution du dossier d'adhésion ou disponible en page d'accueil sur le site Internet,
- le bulletin d'adhésion signé par le responsable de l'entreprise,
- un document relatif à l'immatriculation de l'entreprise :
 - soit un extrait Kbis pour une société,
 - soit une copie de l'immatriculation au répertoire des métiers.

La CNETP fait notamment parvenir à l'entreprise:

- sa carte d'adhérent,
- les statuts et règlement intérieur de la caisse,
- des déclarations d'arrêt intempéries,
- les bases de déclarations de salaires,
- les conventions d'échanges dématérialisées.

Pour en savoir plus, consulter le *guide pratique d'adhésion*.

A noter : L'attestation de mise à jour de cotisations pour concourir aux marchés publics est téléchargeable tout au long de l'année sur le site www.cnetp.fr / Espace sécurisé Adhérents / Documents dématérialisés / Attestation de marché annuelle).

II. LES COTISATIONS RECOUVRÉES PAR LA CNETP

La CNETP, chargée légalement de percevoir les cotisations congés payés et intempéries, a reçu, d'autre part, mandat d'encaisser des cotisations au profit de divers organismes professionnels :

- **FNTP** : Fédération Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics,
- **CNATP** : Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage,
- **FFB** : Fédération Française du Bâtiment,
- **FFIE** : Fédération Française des Installateurs Électriciens,
- **OPPBTP** : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics,
- **APAS-BTP-RP** : Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne,
- **APAS PROVENCE** : Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

II.1. LA COTISATION CONGÉS PAYÉS

- **Objet :**

Cette cotisation est destinée à financer le règlement :

- aux salariés des entreprises affiliées à la caisse, des indemnités de congés payés annuels auxquelles ils peuvent prétendre et des avantages légaux et conventionnels qui y sont attachés,
- aux organismes concernés, des charges sociales en découlant.

- **Assiette :**

Selon l'article D.3141-29 al 1^{er} du code du travail « *La cotisation de l'employeur est déterminée par un pourcentage du montant des salaires déclarés aux salariés.* ».

L'assiette est donc constituée par l'ensemble des éléments des salaires et appointements bruts, **sans limitation de plafond et sans abattement pour frais professionnels**, tels qu'ils sont pris en compte pour le calcul des indemnités de congés payés.

En effet, il doit y avoir concordance entre le montant des rémunérations pris en compte dans les déclarations de salaires mensuelles et le montant du salaire total brut qui figure dans le certificat de congés payés, ce dernier devant correspondre à l'ensemble des rémunérations perçues durant l'exercice congés qui court du 1^{er} avril d'une année N au 31 mars de l'année N+1.

Cf. tableau « Détermination des assiettes de cotisations ».

- **Taux :**

Conformément aux dispositions de l'article D.3141-29 al 2, le taux de la cotisation congés payés est fixé par le conseil d'administration de la caisse.

Cf. tableau « Synthèse des taux de cotisation ».

II.2. LA COTISATION INTEMPÉRIES

• **Objet :**

Cette cotisation couvre le financement du chômage-intempéries. Le Réseau des caisses de congés payés assure la mise en oeuvre de ce régime pour le compte de CIBTP France.

L'article D.5424-29 du code du travail prévoit que « *Les dépenses d'indemnisation du chômage-intempéries sont couvertes au moyen d'une cotisation mise à la charge des entreprises exerçant une ou plusieurs activités professionnelles mentionnées à l'article D.5424-7* ».

L'article L.5424-15 al 1^{er} du code du travail dispose que « *la charge du paiement des indemnités journalières d'intempéries, y compris les charges sociales, sont réparties au plan national entre les entreprises prévues à l'article L.5424-6 en fonction des salaires payés par celles-ci à leurs salariés* ».

L'article D.5424-41 du code du travail précise que « *la péréquation des charges mentionnée à l'article L.5424-15 est opérée par l'Union des caisses de France-Congés intempérie BTP et par les caisses de congés payés prévues par l'article D.3141-12, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi pris sur proposition de la caisse de surcompensation* ».

Il convient de souligner que cette cotisation n'a pas le caractère d'une prime d'assurance personnelle à l'entreprise mais celui d'**une solidarité professionnelle par compensation des risques entre les entreprises au plan national et pour l'ensemble des caisses du Réseau**. À ce titre, la cotisation est perçue sur **l'ensemble des salaires versés** y compris les salaires versés au personnel de bureau.

• **Assiette**

Selon l'article D.5424-36 du code du travail, « *Les cotisations versées par l'employeur aux caisses de congés payés sont assises sur l'ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Cet abattement ne peut être inférieur à 8 000 fois le salaire horaire d'un manoeuvre de l'industrie du bâtiment* ».

NB : cet article issu de la recodification voulue par l'ordonnance du 12 mars 2007 a repris sans le modifier le texte de l'article R.731-18 qui reprenait l'assiette définie par le décret n°49 288 du 1^{er} mars 1949. Initialement, les cotisations de Sécurité Sociale étaient appelées sur une assiette plafonnée. Ce n'est plus le cas aujourd'hui où les cotisations de Sécurité Sociale sont appelées sur la totalité du salaire, à l'exception de la cotisation assurance vieillesse. Les modifications ultérieures apportées au régime des cotisations de Sécurité Sociale n'ont eu aucune incidence sur l'assiette de la cotisation intempéries.

Cette assiette est donc **constituée par l'ensemble des salaires versés pris en compte dans la limite du plafond de Sécurité Sociale** (ou tranche 1 et A par référence aux régimes de retraite complémentaires des non-Cadres et Cadres).

Cette cotisation est assise sur les salaires de l'ensemble du personnel métropolitain.

Cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

- **Taux :**

Selon l'article D.5424-37, la cotisation comporte deux taux distincts applicables l'un aux entreprises de gros-œuvre et des Travaux Publics, l'autre aux entreprises n'entrant pas dans cette catégorie (second oeuvre).

Ces 2 taux sont fixés pour chaque « campagne » (1^{er} avril - 31 mars) par arrêté ministériel.

Cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

Une même entreprise peut, selon ses activités, bénéficier des deux taux, sous réserve que le personnel soit occupé exclusivement à l'une ou l'autre de ces activités et que les comptabilités correspondantes soient distinctes.

A défaut, les cotisations sont appelées au taux lié à l'activité principale mais en tout état de cause, l'abattement reste unique pour l'entreprise et peut être calculé proportionnellement aux activités Travaux Publics, gros-œuvre et second-œuvre considérées.

Pour les entreprises exerçant à la fois une activité Bâtiment et Travaux Publics et une activité non visée par la législation applicable dans la profession du Bâtiment et des Travaux Publics, deux situations sont à considérer :

- personnel polyvalent : cotisation perçue sur l'ensemble des salaires et appointements,
- personnel distinct : cotisation perçue uniquement sur les salaires du personnel de la profession du Bâtiment et des Travaux Publics.

- **Sanctions**

L'article L.5424-17 du code du travail dispose : « *En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires servant d'assiette aux cotisations, les cotisations échues et non payées ou correspondant aux déclarations non produites en temps utile sont majorées selon un taux et dans des conditions fixées par décret* ».

Cette majoration ne pourra être appliquée qu'après la mise en demeure adressée par la caisse de congés payés à l'employeur d'effectuer le versement des cotisations ou les déclarations des salaires.

L'article R.5429-3 du code du travail dispose que : « *Le fait de ne pas donner suite à la mise en demeure prévue à l'article D.5424-43 dans le délai de 15 jours est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe prononcée, sans préjudice de la condamnation, par même jugement, au paiement de la somme représentant les cotisations ainsi qu'au paiement des intérêts de retard. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes pour lesquelles les déclarations de salaires ou les versements de cotisations n'ont pas été effectués.*»

II.3. LES COTISATIONS PERÇUES POUR LE COMPTE DE DIVERS ORGANISMES

II.3.1 LA COTISATION OPPBTP

- **Objet :**

Le produit de cette cotisation est utilisé par cet organisme pour lui permettre de remplir sa mission qui consiste notamment à :

- protéger les salariés et améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité du travail,
- déterminer les causes des accidents du travail qui se produisent dans les chantiers et les ateliers du Bâtiment et des Travaux Publics,
- rechercher des moyens de diminuer le nombre et la gravité des accidents,
- participer à la formation et au perfectionnement des professionnels en matière de sécurité,
- étudier les problèmes techniques de sécurité et d'hygiène
- lutter contre les nuisances et les maladies professionnelles...

L'arrêté du 9 août 1947 crée l'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) et confie aux caisses de congés payés le recouvrement des cotisations. Le décret n°85-682 du 4 juillet 1985 précise la vocation de l'OPPBT ainsi que les obligations qui y sont attachées.

L'affiliation à l'OPPBT est obligatoire pour toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

- **Assiette :**

Selon l'article 18 al 1^{er} du décret « *Les cotisations sont constituées par une fraction du montant des salaires versés par les entreprises adhérentes, augmenté des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés instituées dans la branche d'activité du Bâtiment et des Travaux Publics* ».

Ainsi le décret du 4 juillet 1985 a intégré dans l'assiette des cotisations les indemnités de congés payés.

Dans le souci d'alléger les charges des entreprises, le Conseil d'Administration de la CNETP du 15 décembre 1986 a décidé que la caisse prendrait en charge à effet du 1^{er} juillet 1985 la part de la cotisation afférente aux indemnités de congés payés représentée par une majoration de 13,14 % des cotisations encaissées.

L'assiette est donc constituée **par l'ensemble des éléments de salaire brut du personnel métropolitain, sans limitation de plafond et sans abattement professionnel.**

cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

- **Taux :**

L'article 18 du décret prévoit le principe de deux taux de cotisations : taux plein et taux réduit fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

Les entreprises ou certains de leurs établissements dotés d'un CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail) peuvent être admises à cotiser à taux réduit après décision du comité régional de prévention dont elles relèvent compte tenu de leurs résultats en matière de prévention tels qu'ils ressortent notamment des documents mentionnés à l'article L.4612-16 du code du travail.

Chaque comité régional, statuant sur les demandes de réduction, doit informer la caisse de congés payés chargée du recouvrement de cette cotisation, du taux applicable aux entreprises ou à leurs établissements.

II.3.2 LA COTISATION OPPBTP INTERIM

- **Objet :**

Le décret n°99-884 du 18 octobre 1999 a institué une contribution à l'OPPBTP au titre de l'emploi des travailleurs temporaires.

- **Assiette :**

Cette contribution est assise sur un salaire horaire de référence fixé par arrêté.

cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

- **Taux :**

La cotisation sera calculée en appliquant, au nombre d'heures effectuées par les intérimaires, le taux issu du salaire horaire de référence x 0,11.

Le taux sera ramené à un pourcentage moindre si les intérimaires ont été employés dans une entreprise ou un établissement bénéficiant d'un taux réduit (taux horaire de référence x 0,11 x 66 %).

cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.3.3 LA COTISATION APAS-BTP-RP

- **Objet :**

Conformément à l'accord paritaire Travaux Publics Île-de-France du 16 décembre 1992 étendu, modifié par avenants des 5 mai 1993 et 22 avril 1994, également étendus, cette cotisation est destinée à permettre l'intervention de l'APAS-BTP-RP (Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne) auprès de toutes les entreprises adhérentes et exerçant une activité Travaux Publics en Île-de-France.

En vertu de l'article 4 du même accord, les entreprises entrant dans son champ d'application mais étant dotées d'un comité d'entreprise et lui affectant au titre des œuvres sociales une dotation au moins égale à 0,40 % des salaires, pourront demander à être dispensées d'adhérer et de cotiser à l'APAS-BTP-RP (production auprès du Bureau de l'APAS-BTP-RP du procès-verbal du comité d'entreprise sollicitant la dispense).

Il convient enfin de préciser que le champ d'application territorial de l'accord paritaire Travaux Publics Île-de-France du 16 décembre 1992 étendu est limité aux 8 départements de la région Île-de-France.

- **Assiette**

La cotisation destinée à l'APAS-BTP-RP est **assise sur l'ensemble des salaires bruts de l'activité considérée sans limitation de plafond et sans abattement pour frais professionnels**. L'assiette de la cotisation APAS-BTP-RP inclut donc l'ensemble des éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion toutefois des indemnités de congés payés.

- **Taux**

Cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.3.4 LA COTISATION APAS PROVENCE

- **Objet :**

Conformément à l'article II - Objet : des statuts de l'APAS PROVENCE (Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur), celle-ci a pour but d'organiser, de gérer et de développer les activités sociales au bénéfice des salariés des entreprises de Travaux Publics et de leur famille.

Le champ d'application territorial de la cotisation APAS PROVENCE est limité aux 6 départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

- **Assiette**

La cotisation destinée à l'APAS PROVENCE est assise sur **l'ensemble des salaires bruts de l'activité considérée sans limitation de plafond et sans abattement pour frais professionnels**. L'assiette de la cotisation APAS PROVENCE inclut donc l'ensemble des éléments constitutifs du salaire à l'exclusion toutefois des indemnités de congés payés.

- **Taux**

Cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.4. LES COTISATIONS DESTINÉES AUX FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES

II.4.1 LA COTISATION FNTP

▪ **Objet :**

Par décret du 15 octobre 1946, complété par un arrêté de même date, la Fédération Nationale des Travaux Publics s'est vue confier un certain nombre de tâches auxiliaires de service public. Depuis, sa mission s'est étendue à des questions d'ordre général, professionnel, technique, social, juridique, statistique, économique et financier.

Elle gère notamment un service de recensement et d'identification professionnelle des entreprises de Travaux Publics :

- gestion du fichier national de la Profession,
- délivrance de la carte professionnelle d'entrepreneur de Travaux Publics,
- attribution de l'identification professionnelle en se fondant sur l'importance des effectifs et du matériel et sur les pièces justificatives que constituent les certificats de maîtres d'ouvrage ou de maîtres d'œuvre,
- classification de l'ensemble des Travaux Publics dans la nomenclature des activités Travaux Publics.

Elle réalise des enquêtes statistiques sur les branches par délégation des ministères concernés.

Elle collabore à l'organisation BTP pour le service de la Défense et procure à la Profession les moyens de se faire représenter auprès des Pouvoirs Publics dans les divers domaines intéressant les entreprises (fiscalité, questions sociales et économiques, assurances, prix et marchés, urbanisme et logement, questions européennes et internationales...).

▪ **Assiette**

La cotisation est perçue sur **l'ensemble des salaires et appointements bruts du personnel exerçant l'activité Travaux Publics.**

cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

▪ **Taux**

cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.4.2 LA COTISATION CNATP

- **Objet :**

La Chambre Nationale des Travaux Publics et du Paysage est l'organisation professionnelle créée en 1993 et spécifique aux artisans des Travaux Publics et du Paysage.

Le rôle de la CNATP est de promouvoir, défendre et représenter les intérêts économiques et sociaux des entreprises artisanales des Travaux Publics et du Paysage.

Dans cette perspective, la CNATP s'appuie sur un réseau de syndicats départementaux.

- **Assiette**

La cotisation est perçue sur **l'ensemble des salaires et appointements bruts du personnel exerçant l'activité Travaux Publics.**

cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

- **Taux**

cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.4.3 LA COTISATION FFB

- **Objet :**

La Fédération Française du Bâtiment s'est vue confier une charge semblable à celle de la Fédération Nationale des Travaux Publics mais à l'attention des entreprises ayant une activité Bâtiment.

- **Assiette**

La cotisation est assise sur **la part des salaires et appointements bruts correspondant à l'activité Bâtiment.**

cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

- **Taux**

cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.4.4 LA COTISATION FFIE

- **Objet :**

Cette Fédération regroupe les entreprises ayant pour partie une activité électricité Bâtiment.

La cotisation se partage entre la Fédération Française du Bâtiment et la Fédération Française des Installations Électriques conformément aux dispositions d'un accord intervenu entre ces deux fédérations.

- **Assiette**

La cotisation est perçue **sur l'ensemble des salaires et appointements bruts du personnel exerçant une activité électricité Bâtiment.**

cf. tableau « *Détermination des assiettes de cotisations* ».

- **Taux**

cf. tableau « *Synthèse des taux de cotisation* ».

II.5. LES PRINCIPES RELATIFS AUX BASES DE COTISATIONS

L'adhésion aux caisses de congés payés est régie par les articles [D.3141-12](#) à [16](#) et [D.3141-26](#) du code du travail.

Ces articles déterminent le champ de compétence matérielle des caisses de congés payés, posent les règles particulières d'affiliation applicables aux entreprises appartenant à des branches professionnelles autres que BTP signataires d'accords avec CIBTP France exerçant à titre secondaire ou accessoire des activités relevant du secteur du BTP (articles [D.3141-15](#) à [D.3141-17](#)).

Ils définissent aussi les conditions dans lesquelles les entreprises du BTP établies dans un autre pays de l'Union Européenne ou dans l'un des États partie à l'accord sur l'Espace Économique Européen peuvent s'exonérer de leurs obligations au regard de la législation française sur les congés payés applicable aux entreprises du BTP (articles [D.3141-26](#) et [D.3141-27](#)).

Conformément aux articles ci-dessus mentionnés, les entreprises du Bâtiment et de Travaux Publics doivent obligatoirement s'affilier aux caisses de congés payés.

Ces entreprises doivent verser les cotisations suivantes :

- cotisation congés payés (en vertu de l'article [D.3141-29](#) du code du travail),
- cotisation intempéries (en vertu de l'article [D.5424-36](#) du code du travail),
- cotisation OPPBTP / OPPBTP Intérim (en vertu de dispositions réglementaires),
- cotisation APAS-BTP-RP (en vertu d'un mandat conventionnel et pour les seules activités réalisées en Île-de-France),
- cotisation APAS PROVENCE (en vertu d'un mandat conventionnel et pour les seules activités réalisées dans la région PACA),
- cotisations fédérales, selon activités (en vertu d'un mandat donné aux caisses de congés payés de percevoir ces cotisations pour le compte de la FNTP, la CNATP, la FFB ou la FFIE).

Lorsqu'une entreprise a des activités multiples dont certaines non visées par la législation applicable dans la profession du Bâtiment et des Travaux Publics, la caisse de congés payés est amenée à définir des bases de cotisations. On entend par base de cotisations l'activité qui donne matière à cotisations.

S'il existe une comptabilité « salaires » distincte (notion de personnel distinct), l'entreprise n'a l'obligation de déclarer que les salaires relatifs à ou aux activités visées par la législation applicable dans la profession du Bâtiment et des Travaux Publics et en conséquence de ne régler que les cotisations correspondantes.

A contrario, s'il n'existe pas de comptabilité « salaires » distincte dans l'entreprise (notion de personnel polyvalent), celle-ci cotise pour l'ensemble de son personnel au titre des congés payés et du chômage-intempéries, une réfaction pouvant être effectuée en ce qui concerne les cotisations perçues pour le compte des organismes professionnels suivants : OPPBTP, FNTP, CNATP, FFB, FFIE. Il est bien entendu que cette réfaction nécessite une appréciation précise de la partie d'activité non soumise et qu'il appartient en conséquence à l'entreprise de fournir à la CNETP tous les éléments permettant de justifier la réalité de sa situation.

Jusqu'au 31/12/2018, les bases de cotisations versées à la caisse sont différentes dès lors qu'elles concernent l'activité d'un apprenti. En effet, si l'assiette de cotisation « congés payés » est comme pour tout autre salarié constituée du salaire effectivement versé, il n'en va pas de même des autres cotisations. Ainsi, pour la cotisation « chômage-intempéries », il convient de retenir l'assiette forfaitaire (salaire minimum légal de l'apprenti diminué de la fraction exonérée de charges, égale à 11% du SMIC). A noter que pour les entreprises de moins de dix salariés, cette cotisation de « chômage-intempéries » est prise en charge par l'État. Cette même assiette forfaitaire s'applique pour la cotisation de l'OPPBTP ; par contre pour les cotisations fédérales, c'est l'assiette constituée du brut congés qui est appliquée.

A partir du 01/01/2019, les bases de cotisations concernant l'apprenti sont identiques à celles des autres salariés.

L'ENVOI DES DÉCLARATIONS DE SALAIRES - LE PAIEMENT DES COTISATIONS ET REMBOURSEMENT PAR L'ADHÉRENT DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

II.5.1 LES RÈGLES GÉNÉRALES

Conformément aux dispositions de l'article 2 du règlement intérieur de la CNETP, l'adhérent affilié doit faire connaître chaque mois à la Caisse, à partir de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), avant le 5 ou le 15 du mois, le montant des salaires acquis par le personnel déclaré de son entreprise au cours du mois précédent.

Sur cette base, la Caisse calcule le montant des cotisations dont elle assure le recouvrement et procède à l'appel des cotisations auprès de l'adhérent. Avant le 25 du mois, l'adhérent procède, au siège de la CNETP, au paiement des cotisations.

II.5.2 LE RETARD DANS L'ENVOI DES DÉCLARATIONS DES SALAIRES ET DANS LE PAIEMENT DES COTISATIONS - DÉLAI DE PAIEMENT

Dans le cas où un adhérent n'a pas envoyé la déclaration des salaires ou n'a pas entièrement payé ses cotisations, les statuts (*article 9*) et le règlement intérieur (*article 6*) prévoient, conformément à l'article D.3141-31 du code du travail, le paiement des indemnités de congés payés au prorata des cotisations encaissées.

En cas de retard dans l'envoi des déclarations des salaires et/ou dans le paiement des cotisations, la caisse est en droit d'appliquer des majorations dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration conformément aux dispositions de l'*article 6* de son règlement intérieur.

L'adhérent défaillant est mis en demeure par lettre recommandée AR. La caisse informe l'Inspection du travail rattachée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de cette situation.

En cas de défaillance, caractérisée par le défaut de paiement des cotisations, la caisse versera l'indemnité aux salariés de l'adhérent dans les conditions fixées par l'article D.3141-31 al 2 du code du travail, c'est-à-dire au prorata des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées et par rapport à l'ensemble de la période d'emploi accomplie pendant l'année de référence.

Ces dispositions permettent d'éviter de faire supporter à la collectivité des adhérents à jour de leurs cotisations les conséquences de la défaillance de certains d'entre eux.

Il est important de rappeler ¹ qu'un remboursement provisoire intempéries à un adhérent ne pourra être effectué, soit par paiement direct, soit par inscription au crédit de son compte adhérent que s'il est à jour de ses cotisations congés et intempéries en application du règlement intérieur de la caisse.

De ce fait, les adhérents défaillants pour défaut de règlement de leurs cotisations congés payés mais néanmoins à jour de leurs cotisations intempéries, ne seront réglés que dans le cadre des remboursements définitifs qui interviennent lorsque tous les éléments permettant de calculer le coefficient de remboursement définitif sont connus.

L'adhérent défaillant n'est pas dispensé de ses obligations vis-à-vis de la caisse et des organismes professionnels pour le compte desquels la caisse intervient.

Pour régulariser sa situation, l'adhérent devra être totalement à jour de ses cotisations. A défaut, celle-ci le sera par voie de droit. En cas de difficultés de trésorerie, la caisse peut cependant octroyer des délais de paiement.

En cas de poursuites judiciaires à l'encontre d'un adhérent, tous frais de contentieux et d'honoraires seront à la charge de celui-ci (article 6 du règlement intérieur).

¹ Suite à une décision du Conseil d'Administration de CIBTP France en date du 18 septembre 1987

II.5.3 LE REMBOURSEMENT PAR L'ADHÉRENT DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

La CNETP met à la charge des entreprises le coût des jours supplémentaires pour fractionnement ¹. Cette mesure est devenue définitive depuis le 1^{er} janvier 2000. Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l'article 2 des statuts et règlement intérieur modifiés, l'employeur procède à première demande de la caisse au remboursement du congé supplémentaire de fractionnement visé à l'article L.3141-19 du code du travail.

Concernant les modalités de remboursement, la caisse adresse, dans les 10 premiers jours de chaque mois, les demandes de remboursement correspondant aux congés supplémentaires pour fractionnement qu'elle a payés au cours du mois précédent. Cette demande de remboursement comprend les charges sociales payées par la caisse. Les entreprises doivent effectuer leur règlement au plus tard le 25 du même mois. A défaut de paiement dans le délai imparti, des pénalités de retard pourront être appliquées.

NB : le montant dû au titre des congés supplémentaires pour fractionnement figure sur la déclaration de salaire.

II.5.4 LA COMPTABILITÉ

Les adhérents peuvent consulter en permanence la situation de leur compte sur www.cnetp.fr. Ils reçoivent en début de mois cette situation arrêtée à la fin du mois précédent qui précise, pour chaque poste de cotisations, le montant des salaires déclarés, le taux et le débit correspondant et pour chaque versement effectué le crédit afférent. Le compte retrace, en outre, l'ensemble des opérations comptables effectuées à la caisse.

Consulter le *mode d'emploi de l'extrait de compte*.

Dans le même temps, cet extrait de compte vaut accusé de réception tant de la déclaration de salaires que du paiement correspondant et justificatif des paiements effectués chaque fin de mois par la caisse.

NB : cet extrait de compte peut être dématérialisé et est mis à disposition sur le site www.cnetp.fr.

II.6. LE CONTRÔLE DES ENTREPRISES

La mission des contrôleurs est de veiller à l'application par les employeurs intéressés de la législation sur les congés payés et les intempéries et de la réglementation relative aux cotisations perçues par la caisse au profit d'organismes tiers (articles L.3141-33, D.3141-37, L.5424-16, D.5424-44 du code du travail ; articles 4, 13 et 14 du règlement intérieur de la CNETP).

¹ Suite à une décision de l'Assemblée Générale du 15 novembre 1996

Les contrôleurs des caisses de congés payés participent également aux côtés de l'Inspection du travail au contrôle du respect par les employeurs étrangers détachant du personnel en France des dispositions concernant l'adhésion aux caisses.

Selon l'article L.3141-33 du code du travail « *pour l'accomplissement de leur mission, les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L.8114-1.* »

Les contrôleurs visitent périodiquement les adhérents.

Les entreprises doivent présenter aux contrôleurs les registres et pièces se rapportant à la comptabilité salaires des entreprises, notamment :

- bulletins de paye,
- fiches individuelles de salaires,
- relevés de pointage horaire,
- registre d'entrée et de sortie du personnel,
- comptabilité générale et auxiliaire de l'entreprise en vue de permettre un rapprochement éventuel avec les déclarations que l'entreprise a adressées à la caisse.

Le cas échéant :

- les déclarations nominatives des caisses de retraite et prévoyance,
- la facturation émanant des entreprises de travail temporaire.

En vertu de l'article L.8113-5 du code du travail, « *Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation des faits susceptibles de vérifier le respect de l'application* » de la législation concernée.

En matière de chômage-intempéries, les documents de pointage doivent être conservés par l'entreprise afin de justifier les demandes de remboursement adressées à la caisse et les montants figurant au journal de paie de l'entreprise.

Un aspect non négligeable de leur rôle est également d'assurer un contact direct avec les adhérents en leur apportant les informations qu'ils peuvent souhaiter ou en recevant celles qui sont susceptibles d'améliorer la qualité des services rendus par la caisse.

Une **charte du Contrôle** définit les droits et les obligations des entreprises contrôlées. Dans le cadre du contrôle, cette charte est disponible sur le site www.cnetp.fr / Documenthèque.

II.7. LA PASSATION DES MARCHÉS PUBLICS

Certificat prévu par l'article 2 III de l'arrêté du 22 mars 2019 fixant la liste des impôts, taxes, contributions ou cotisations sociales donnant lieu à la délivrance de certificats pour l'attribution de marchés publics et de contrats de concession.

Conformément à l'article L.2141-2 du code de la commande publique, les candidats à un marché public doivent produire un certificat attestant du respect de leurs obligations à l'égard de la caisse de congés payés relativement aux déclarations leur incombant en matière d'assiette de cotisations de congés payés et de chômage-intempéries, et à leur paiement.

La Caisse de congés payés met à disposition lesdits certificats aux entreprises répondant aux conditions posées par l'article 2 III de l'arrêté du 22 mars 2019.

Les entreprises adhérentes peuvent télécharger leur certificat tout au long de l'année civile sur le site www.cnetp.fr / Espace sécurisé Adhérents / Documents dématérialisés – Attestation de marché.

Il convient enfin de souligner que la Caisse de congés payés n'est pas visée par les dispositions de l'article [D.8222-7](#) du code du travail concernant la délivrance d'attestation datant de moins de six mois.

III. ÉVOLUTION DE LA SITUATION D'UN ADHÉRENT

III.1. MISE EN SOMMEIL

La qualité d'adhérent ne se perd pas par une mise en sommeil.

L'adhérent est mis en sommeil en cas :

- de cessation momentanée d'activité,
- de poursuite de l'activité sans personnel salarié,
- de mise en location-gérance de son fonds de commerce.

En cas de cession de fonds de commerce ou de location-gérance, le cessionnaire ou le locataire-gérant est tenu de signer un nouveau bulletin d'adhésion sauf s'il est déjà adhérent à la CNETP.

L'adhérent est tenu d'aviser la caisse, dans les plus brefs délais, en cas de reprise de l'activité avec du personnel salarié.

III.2. PERTE DE LA QUALITÉ D'ADHÉRENT

Les cas suivants font perdre la qualité d'adhérent (article 8 des statuts) :

III.2.1 RADIATION

La radiation se justifie dans le cas de transfert vers une autre caisse de congés dans la mesure où l'activité prédominante de l'adhérent devient Bâtiment (article 8.a des statuts) de façon durable et après vérification par l'un de nos contrôleurs.

III.2.2 CESSATION DE L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ TRAVAUX PUBLICS

- par la cession du fonds,
- par cessation définitive d'activité,
- par cessation d'activité relevant des Travaux Publics.

La cessation doit être notifiée à la CNETP par lettre recommandée adressée au Président du Conseil d'Administration, au moins un mois à l'avance.

III.2.3 LIQUIDATION JUDICIAIRE OU AMIABLE

La qualité de membre adhérent se perd à la date de la liquidation judiciaire ou amiable ou à l'issue de la période de poursuite d'activité éventuellement fixée par le Tribunal. Dans cette dernière hypothèse, l'adhérent reste tenu à l'égard de la caisse de toutes les obligations afférentes à l'activité poursuivie.

III.2.4 DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR

La qualité de membre adhérent se perd par le décès de l'employeur s'il s'agit d'une personne physique ou d'une entreprise individuelle (article 8.d des statuts de la CNETP).

Dans tous les cas précités, il est nécessaire d'apurer les comptes préalablement à la démission. A cet effet, la caisse adresse un extrait de compte justifiant sa position.

III.3. PROCÉDURES COLLECTIVES

La législation prévoit différents types de procédures collectives :

- sauvegarde,
- redressement judiciaire,
- liquidation judiciaire.

L'ouverture d'une procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire ne remet pas par elle-même en cause l'adhésion de l'entreprise.

III.3.1 DROITS À CONGÉS AYANT LEUR ORIGINE DANS UNE PÉRIODE D'EMPLOI

ANTÉRIEURE AU JUGEMENT D'OUVERTURE

L'article [L.3253-6](#) du code du travail impose à tout employeur de droit privé d'assurer ses salariés contre les risques de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail ou en cas de rupture du contrat de travail, lors de procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

- En cas d'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire et afin de prémunir les salariés du risque de non-paiement de tout ou partie de leur indemnité de congés résultant d'une défaillance de l'employeur dans le paiement de ses cotisations à la caisse, la CNETP cotise à l'AGS au titre des indemnités de congés qu'elle verse aux salariés de la Profession.

Cette assurance couvre les sommes de nature salariale dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de la procédure. Celle-ci couvre donc les indemnités de congés payés.

Dans la mesure où l'AGS met en œuvre la garantie ainsi instituée conformément aux dispositions de l'article [L.3253-17](#), la CNETP n'a pas à déclarer son éventuelle créance de cotisation congés.

- En cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, les congés acquis au titre de la période antérieure au jugement d'ouverture de la procédure ne sont pas garantis par l'AGS.

En conséquence, la CNETP déclare au passif de l'entreprise, son éventuelle créance de cotisation congés.

- En cas de conversion d'une procédure de sauvegarde en redressement ou liquidation judiciaire entraînant alors la garantie de l'AGS au titre des congés acquis sur la période antérieure au jugement d'ouverture, la CNETP procède en partie à l'annulation de sa déclaration de créance.

III.3.2 DROITS À CONGÉS AYANT LEUR ORIGINE DANS UNE PÉRIODE D'EMPLOI COMPRISE DANS LA PÉRIODE D'OBSERVATION QUI SUIT LE JUGEMENT D'OUVERTURE

- L'adhérent doit payer les dettes de cotisations exigibles pendant la période d'observation qui suit le jugement d'ouverture aux dates d'échéance. La caisse assure le paiement des droits à congés correspondant à la période d'emploi couverte par ces cotisations.
- Incidences des solutions de la procédure de sauvegarde et de redressement sur l'étendue de la responsabilité de la caisse envers le personnel de l'adhérent :
 - Continuation de l'entreprise selon un plan de sauvegarde ou de redressement
L'entreprise retrouve les conditions normales de fonctionnement vis-à-vis de la caisse, pour l'activité postérieure à l'ouverture de la procédure collective.
 - Cession totale ou liquidation judiciaire de l'entreprise.
Elle entraîne de plein droit la perte de la qualité d'adhérent.

IV. ANNEXES

IV.1. EXTRAITS DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DES TRAVAUX PUBLICS

55.10 - Travaux d'aménagement des terres et des eaux ; voirie ; parcs et jardins

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

- Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
 - voirie urbaine,
 - petits travaux de voirie :
 - . VRD, chaussées pavées, bordures,
 - . signalisation,
 - aménagement d'espaces verts :
 - . plantations ornementales (pelouses, abords des routes...),
 - . terrains de sports,
 - aménagement de terrains de culture - remise en état du sol :
 - . drainage, irrigation,
 - . captage par puits ou autre,
 - . curage de fossés,
- Exécution d'installations d'hygiène publique :
 - réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression,
 - réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts,
 - stations de pompage,
 - stations d'épuration et de traitement des eaux usées,
 - abattoirs,
 - stations de traitement des ordures ménagères.

55.11 - Construction de lignes de transports d'électricité

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (X) :

- construction de lignes de très haute tension,
- construction de réseaux haute et basse tension,
- éclairage rural,
- lignes aériennes de traction électrique et caténaïres,
- canalisations électriques autres qu'aériennes,
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques),
- lignes de distribution,
- signalisation, éclairage public, techniques de protection,
- chauffage de routes ou de pistes,
- grands postes de transformation,
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12 - Travaux d'infrastructure générale

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- terrassement en grande masse,
- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique...
- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes,
- Travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage,
 - battage de pieux et palplanches,
 - travaux subaquatiques...
- mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation,
- travaux souterrains,
- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13 - Construction de chaussées

Sont visées les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- terrassement sous chaussée,
- construction des corps de chaussée,
- couche de surface (en enrobés avec mise en oeuvre seule ou fabrication et mise en oeuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...),
- mise en oeuvre de revêtement en béton de ciment,
- rabotage, rectification et reprofilage,
- travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20 - Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons...,
- traitement des sols :
 - injection, congélation, parois moulées,
 - rabattement de nappe, béton immergé...,
- reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

55.30 - Construction d'ossature autres que métalliques

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- barrages,
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux,
- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie,
- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie...,
- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton,

- réservoirs, cuves, châteaux d'eau,
- coupoles, voiles minces,
- piscines, bassins divers,
- étanchéité...

55.31 - Installations industrielles - Montage - Levage

Sont visées pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ponts fixes ou mobiles,
- vannes de barrage,
- portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux,
- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires,
- ossatures de halls industriels,
- installations pour la sidérurgie,
- pylônes, téléphériques,
- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40 - Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux (X) :

- éclairage extérieur, de balisage,
- d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité),
- et pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celle des Travaux Publics).

55.50 - Construction industrialisée

Sont visées pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de pont,
- voussoirs pour tunnel...

55.60 - Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées : pour partie, les entreprises exerçant des activités de Génie Civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de Travaux Publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70 - Génie climatique

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (X).

IV.2. EXTRAITS DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DU BÂTIMENT

21.06 - Construction métallique

Sont uniquement visés : les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le Bâtiment (X).

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées : les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (X).

55.10 - Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de V.R.D., de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20 Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :

- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le Bâtiment ;

- les entreprises de terrassement et de démolition pour le Bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le Bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le Bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple : charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :

- les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industrielles et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du Bâtiment) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 Construction industrialisée

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (X).

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70 Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de Bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71 Menuiserie-serrurerie

Sont visées :

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du Bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du Bâtiment (fabrication, pose et réparation) (X) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le Bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;

1 Classer : à 204-2 la construction de fours métalliques industriels ; à 204-7 la construction de matériels de ventilation et de chauffage ; à 205-1 les fabrications de matériels frigorifiques et les installations frigorifiques ; à 215-3 les fabrications de matériels de cuisson (n.d.a.) pour industries alimentaires et de fours de boulangerie en métal ; à 335- 3 la construction et l'entretien de fours de boulangerie en maçonnerie.

2 Les services administratifs des ponts et chaussées sont classés à 985-4.

- les entreprises de ferronnerie pour le Bâtiment (fabrication et pose associées) (X) (balcons, rampes d'escalier, grilles ...);
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (X).

55.72 Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 Aménagements-finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du Bâtiment ;
- les entreprises de peinture du Bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (X) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique (X) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

1 Classer à 336-3 les activités associées « plâtrier-peintre-vitrier ».

2 Classer : à 204-2 la construction de fours métalliques industriels ; à 204-7 la construction de matériels de ventilation et de chauffage ; à 205-1 les fabrications de matériels frigorifiques et les installations frigorifiques ; à 215-3 les fabrications de matériels de cuisson (n.d.a.) pour industries alimentaires et de fours de boulangerie en métal ; à 335- 3 la construction et l'entretien de fours de boulangerie en maçonnerie.

87.08 Services de nettoyage

Sont visées : pour partie, les entreprises de ramonage.

-
- 1 Classer à 237-4 la fabrication de serrurerie (sans pose), à 219 la fabrication de charpente en fer (sans pose), à 237-2 la fabrication de menuiserie métallique (sans pose), à 237-1 la lab. de ferronnerie pour le bâtiment (sans pose), à 237-3 la fabrication de clôtures métalliques (sans pose).
 - 2 Classer à 336-3 les activités associées « plâtrier-peintre-vitrier ».
 - 3 Classer à 204-7 les fabrications d'appareils de chauffage en fonte ou en acier et de matériels de ventilation ou de conditionnement de l'air.
 - 4 Classer à 204-2 la construction de fours métalliques industriels; à 215-3 la fabrication de matériel de cuisson (n.d.a.) pour industries alimentaires et de fours de boulangerie en métal.

IV.3. EXTRAITS DE LA NOMENCLATURE DE 1959 POUR LES TRAVAUX PUBLICS ET LE BÂTIMENT (SECTION 34 ET 33)

Ces sections comprennent toutes les industries qui concourent à des activités de construction et de travaux publics à l'exception de la fabrication de menuiserie en série qui est rattachée à la section 53.

Par ailleurs, les entreprises d'assainissement des terres qui poursuivent des fins uniquement agricoles sont classées à la section 05.

340	340-0	Entreprises de travaux publics et de génie civil (y compris celles qui exercent accessoirement des activités de bâtiment) : entreprises de béton et de béton armé pour les travaux publics et le génie civil.
	340-1	Entreprise générale de travaux publics et de génie civil (s.a.i.).
	340-2	Entreprises de travaux publics et de génie civil exerçant accessoirement des activités de bâtiment.
341	341-0	Terrassements, travaux ruraux et souterrains ¹.
	341-01	Entreprises de terrassements associées à nivellement. Remise en état du sol : curage de fossés, de puits, drainage, assèchement de marais et terres tourbeuses. Travaux d'irrigation. Entreprises de terrassements associées à fondations par compression du sol.
	341-02	Entreprises de fondation par pieux.
	341-03	Entreprises de forages, sondages ² , puits. Puisatiers.
	341-04	Entreprises de forages ou de sondages à grande profondeur.
	341-05	Entreprises d'étanchement et de consolidation des sols.
	341-06	Entreprises de travaux souterrains.
342	342-0	Travaux maritimes et fluviaux (sauf service des ponts et chaussées).
	342-01	Entreprises spécialisées de battage de pieux et palplanches.
	342-02	Entreprises de dragages et de déroctage.
	342-03	Entreprises de démolition d'épaves.
	342-04	Entreprises de scaphandriers et d'hommes-grenouilles.
	342-05	Entreprises de travaux dans l'air comprimé.
343	343-0	Travaux de routes et d'aérodromes (sauf service des ponts et chaussées).
	343-01	Entreprises de pavage.

¹ Classer à 219 la fabrication (sans pose) d'éléments de construction métallique, ainsi que les entreprises ou établissements de construction métallique exerçant principalement des activités étrangères au bâtiment, aux travaux publics et au génie civil.

² Classer à 101 les entreprises ou chantiers de forage dont l'activité principale est la recherche du pétrole ou du gaz par sondage ; à 0,56 les entreprises ou établissements à caractère artisanal n'utilisant pas de matériel des travaux publics.

		343-02	Entreprises de revêtement en béton de ciment ou d'argile.
		343-03	Entreprises de construction de pistes en terre stabilisée.
		343-04	Entreprises de revêtement en matériaux enrobés de liants hydrocarbonés.
		343-05	Entreprises de cylindrage.
344	344-0		Travaux de voies ferrées (sauf travaux exécutés par les entreprises de transport elles-mêmes).
345	345-0		Travaux urbains et travaux d'hygiène publique : réseaux de distribution.
		345-01	Construction d'ouvrages pour le captage, l'adduction et la distribution d'eau.
		345-02	Construction d'égouts.
		345-03	Installations pour l'épuration des eaux potables ou des eaux usées ; entreprises de nettoyage de conduites par procédés mécaniques.
346	346-0		Entreprises de réseaux et de centrales électriques (sauf travaux exécutés par les entreprises de distribution d'électricité elles-mêmes).
347	347-0		Entreprises de pose de canalisations à grande distance (eau, gaz, hydrocarbures, etc.).
348	348-0		Fumisterie industrielle, installations thermiques industrielles, chambres froides ¹.
	348-1		Construction de fours industriels matériaux réfractaires ² : fours et fourneaux en briques, en maçonnerie ; travaux de construction de fours à coke, à gaz, etc., en matériaux réfractaires.
	348-2		Fumisterie industrielle en matériaux réfractaires ² .
		348-21	Construction de cheminées d'usines en briques, maçonnerie de foyers de chaudières, ouvrages (n.d.a.) en maçonnerie réfractaire.
		348-22	Travaux d'installations thermiques industrielles (n.d.a.).
	348-3		Construction de chambres froides principalement en maçonnerie.
349	349-0		Services extérieurs des ponts et chaussées (départementaux) et services rattachés ² .
330	330-0		Entreprises de bâtiment et de travaux publics (s.a.i.) entreprise générale de bâtiment.
			Entreprises de bâtiment exerçant accessoirement des activités de travaux publics.
			Entreprises de bâtiment et de travaux publics (s.a.i.).
			Entreprise générale de bâtiment.

331	331-0	Entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment, entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment.
	331-1	Entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.
	331-11	Entreprises de terrassement et de canalisation de bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.
	331-12	Entreprises de pose de carrelages, dallages et revêtements, mosaïques ; entreprises de parquets sans joints.
	331-13	Entreprises de pierres de taille, ravalement, gargouillage (préparation, taille et mise en œuvre de pierres de construction dans les chantiers), ravalement de façade en pierre. Application d'enduits pour le durcissement des pierres, fluatation, silicatisation.
	331-14	Entreprises de démolition de bâtiments.
	331-15	Entreprises d'échafaudages pour le bâtiment.
	331-16	Entreprises de pose et façonnage de marbrerie du bâtiment, marbriers-poseurs.
	331-17	Entreprises de fourniture de béton préparé.
	331-2	Entreprises de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment : pieux coulés dans la fouille, montage de maisons préfabriquées en ciment.
	331-3	Entreprises de plâtrerie : cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ¹ .
332	332-0	Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose (associée ou non à la fabrication) ².
	332-1	Entreprises de charpente en bois.
	332-1	Entreprises de montage de maisons en bois (préfabriquées).
	332-2	Entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie de bâtiment, de replanissage et vernissage de parquets, de pose de parquets et de fabrication de décors de théâtre, de treillages et clôtures en bois, de jalousies, volets et persiennes, de mains courantes d'escaliers.
	332-3	Entreprises de charpente et de menuiserie associées.
333	333-0	Couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage).
	333-1	Couverture en tous matériaux : ardoises, tuiles, bardeaux, carton, carton bitumé, cuivre, zinc (zinguerie de bâtiment), chaume, paille, roseau.
	333-2	Plomberie, installations sanitaires.

	333-3	Entreprises de couverture, plomberie (sans entreprise de chauffage).
	333-4	Entreprises de couverture, plomberie et chauffage.
	333-5	Plomberie, installation de chauffage et d'électricité.
	333-6	Étanchéité : travaux de protection contre l'eau et tous autres fluides ; entreprise de travaux de salubrité, de travaux sanitaires.
334	334-0	Serrurerie de bâtiment. Petite charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôtures métalliques (fabrication et pose associées ou pose seulement).
	334-1	Serrurerie de bâtiment ¹ (pose et réparation).
	334-1	Petite charpente en fer pour le bâtiment ² (fabrication et pose associées).
	334-1	Menuiserie et fermetures métalliques ² (fabrication et pose associées).
	334-1	Ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) : balcons, rampes d'escalier, grilles, etc.
	334-1	Petite charpente en fer pour le bâtiment (pose).
	334-1	Clôtures métalliques ³ (pose).
	334-1	Entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.
335	335-0	Fumisterie de bâtiment, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude.
	335-1	Fumisterie de bâtiment.
	335-11	Poëlier-fumiste : fabrication et installation d'appareils de chauffage en faïence, en terre, poêles en faïence et en terre, cheminées économiques ³ .
	335-12	Ramonage : nettoyage de cheminées, fours et fourneaux.
	335-2	Installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation ⁴ .
	332-21	Installation de chauffage central et de production d'eau chaude.
	335-22	Installation de ventilation.
	335-23	Installation de climatisation.
	335-24	Installation d'isolation : isolation thermique et travaux de calorifugeage ; installation ou pose de revêtement calorifuge ; application d'enduits calorifuges, isolation phonique, insonorisation.
	335-3	Construction et entretien de fours de boulangerie en maçonnerie ⁴ .
336	336-0	Peinture de bâtiment, décoration.
	336-1	Peinture, peinture de bâtiment : application d'enduits, entreprises d'ignifugation.

	336-11	Ravalement en peinture.
	336-12	Peinture industrielle : peinture de charpente à grande hauteur, pylônes, ponts métalliques, etc.
	336-13	Collage de papiers peints, de papiers de tentures ; marouflage.
	336-14	Filage et décoration.
	336-15	Peinture de lettres et attributs.
	336-16	Dorure en bâtiment.
	336-17	Revêtements muraux liquides.
	336-18	Publicité sur les bâtiments et affiches peintes.
336-2		Installations diverses dans les immeubles.
	336-21	Pose de vitres, de glaces, de vitrines.
	336-22	Pose de linoléum, de lincrusta et autres revêtements plastiques.
	336-23	Installations diverses (n.d.a.).
336-3		Peinture, plâtrerie, vitrerie (associées).
337	337-0	Aménagement de locaux divers.
	337-01	Installation et aménagement de locaux commerciaux : magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines, etc.
	337-02	Travaux pour exposition : construction et aménagement de stands, pavillons, installation et agencement d'ensemble des expositions et foires ; entreprises de baraquements pour expositions, concours, fêtes, etc. ; entreprises d'installation de marchés. Fabrication de maquettes, plans en relief.
	337-03	Pose d'enseignes, stores.
	337-04	Travaux en plâtre, staff et stuc.
	337-05	Travaux d'aménagements spéciaux (installation de laboratoires, revêtements muraux spéciaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches). Fabrication et pose de paratonnerres.
	337-06	Agencement et installation de cuisines.
338	338-0	Construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées ou pose seulement) ¹.
	338-1	Construction métallique pour le bâtiment (fabrication et pose associées).
	338-2	Construction métallique pour les travaux publics et le génie (fabrication et pose associées).
	338-3	Construction métallique pour le bâtiment (pose seulement).
	338-4	Construction métallique pour les travaux publics et le génie civil (pose seulement).

	338-5	Maisons métalliques (fabrication et pose).
339	339-0	Installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ², etc. pose d'enseignes lumineuses.
	339-01	Installation d'électricité associée à serrurerie.
	339-02	Installation d'électricité dans les locaux d'habitation (n.d.a.) et pose d'enseignes lumineuses.

1 Classer à 219 la fabrication (sans pose) d'éléments de construction métallique, ainsi que les entreprises ou établissements de construction métallique exerçant principalement des activités étrangères au bâtiment, aux travaux publics et au génie civil.

2 Classer à 284 l'installation du matériel téléphonique de téléphone privé, de tableaux indicateurs de sonneries. Classer à 280 2 les entreprises d'équipement et d'installation électriques dans les usines et autres établissements industriels.

V. JURISPRUDENCE

Cassation sociale. Arrêt du 29 janvier 1981 n°78-16372

CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DES ENTREPRENEURS DU BÂTIMENT DE L'EST CONTRE SOCIÉTÉ LA GRANDE CHAUDRONNERIE LORRAINE

Bulletin civil V n°97 ; J.C.P. 81, édition, G, IV, page 123.

« La nomenclature des entreprises, établissements et toutes activités collectives, établie en 1947, comprenait des groupes à 2 chiffres et des sous-groupes à 3 chiffres. Elle a été modifiée en 1959, comprenant désormais des sections à 2 chiffres et des groupes à 3 chiffres, et prenant le titre de nomenclature des activités économiques.

Le décret du 30 avril 1949 relatif au régime des congés payés dans les professions du Bâtiment et des Travaux Publics avait défini son champ d'application par référence à la nomenclature en vigueur à l'époque de sa publication. L'article D.732.1¹ du code du travail a reproduit les termes mêmes du décret du 30 avril 1949. Ces 2 textes visent la nomenclature des entreprises, établissements et toutes activités collectives et précisent les groupes à 2 chiffres et les sous-groupes à 3 chiffres auxquels ils s'appliquent. Il s'ensuit que le champ d'application du décret du 30 avril 1949 et de l'article D.732.1¹ du code du travail doit être défini par référence à la nomenclature de 1947 ».

Cassation sociale. Arrêt du 29 mai 1979 n°78-10256

MOREAU CONTRE CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DU BÂTIMENT DE LA RÉGION DE NANTES

Bulletin civil V n°473 ; J.C.P. 79, édition, G, IV, page 253

« Quand l'activité réellement exercée par une entreprise, dont toutes les branches sont confondues, entre dans la nomenclature de celles visées par l'article D.732.1¹ du code du travail, elle rend obligatoire son affiliation à la caisse des congés payés malgré les références, appellations ou qualités que l'entreprise a pu prendre à l'INSEE, au registre du commerce et de la patente pour éluder ses obligations ».

Cassation sociale. Arrêt du 7 juillet 1965

CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DU BÂTIMENT CONTRE SOCIÉTÉ LA GAULOISE

Droit social 1965, page 629

« Une entreprise dont l'activité principale consiste dans la fabrication d'éléments de maison mais qui a une activité accessoire de montage de maisons préfabriquées doit être affiliée pour cette dernière activité à la caisse des congés payés du bâtiment bien qu'elle soit classée par l'INSEE au groupe 53 de la nomenclature et non au groupe 33 ».

¹ actuel L.3141-12

Cassation criminelle. Arrêt du 11 janvier 1982 n°80-93659

KOVARSKI CONTRE CAISSE DE CONGÉS PAYES DU BÂTIMENT

Bulletin criminel 1982 - 18

« L'article L.223.16¹ du code du travail fait obligation aux employeurs de s'affilier aux caisses compétentes pour les professions, industries ou commerces tant principaux que secondaires qu'exercent leurs salariés ».

Cassation sociale. Arrêt du 5 décembre 1979 n°78-11730

M. CLÉMENT CONTRE CAISSE DE CONGÉS PAYES DU BÂTIMENT DE LA RÉGION DE MONTPELLIER

« Mais attendu que l'attribution à une entreprise, par l'INSEE d'un certain numéro d'identification ne peut soustraire cette entreprise aux obligations légales qui découlent de l'exercice d'une activité autre que celle correspondant audit numéro ; que la Cour d'Appel a constaté que C....., s'il exerçait à titre principal une activité de fabrication de tentes, bâches et stores, exerçait à titre accessoire une activité de pose de stores sur des bâtiments, ce qui entraînerait pour cette activité son affiliation à la caisse des congés payés du bâtiment ; que le moyen, en ce qu'il prétend que cette activité accessoire n'avait pas une autonomie suffisante pour pouvoir être considérée comme une activité distincte, nouveau, et mélangé de fait et de droit, n'est pas recevable devant la Cour de Cassation ; qu'il s'ensuit que le pourvoi ne saurait être accueilli... ».

Cour d'Appel de Douai. Arrêt du 6 juin 1996 n°93-06324

FOUQUEZ CONTRE CAISSE DE CONGÉS PAYES DU BÂTIMENT DE LA RÉGION NORD

« Attendu qu'il est expressément mentionné sur les formulaires émis par l'INSEE que le numéro «ACTIVITÉ PRINCIPALE EXERCÉE (APE)» est attribué à des fins statistiques et ne peut en aucun cas servir de preuve incontestable à l'application de réglementation ou de conventions ; qu'en l'occurrence, M..... ne rapporte pas la preuve d'un changement d'activité de son entreprise, ni aucune preuve de nature à contredire les constatations du contrôleur de la caisse de congés payés sur la réalité de l'activité exercée ; qu'il ne suffit donc pas d'un changement de code APE attribué à son entreprise pour résilier son affiliation à la caisse de congés payés du bâtiment de la région NORD ; (...) Attendu qu'il y a lieu, en conséquence, de confirmer le jugement entrepris (...) ».

¹ actuel L.3141-30.

Chambre mixte. Arrêt n°88-84489 et n°88-84492 du 10 avril 1992

KITECO ET SOCIÉTÉ SARCI

« Attendu qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel qui a justement retenu qu'il s'agissait d'une entreprise générale de bâtiment, a justifié sa décision, sans encourir les griefs allégués ; qu'en effet, pour la détermination de l'assujettissement aux cotisations « congés payés » et « intempéries », l'activité professionnelle effectivement exercée par l'entreprise doit seule être prise en compte, quand bien même celle-ci sous-traiterait tout ou partie des travaux matériels de construction ».

Chambre mixte. Arrêt n°89-13246 du 10 avril 1992

SOCIÉTÉ BOURGEOIS CONTRE CAISSE DE CONGÉS PAYÉS DU BÂTIMENT

« Mais attendu qu'ayant retenu que la société Bourgeois se chargeait, selon un plan fourni par elle, de construire, sous sa responsabilité, une maison individuelle sur le terrain d'autrui, en exécution de contrats de louage d'ouvrage régis par les dispositions de l'article L.231-1 du code de la Construction et de l'Habitation et qu'elle concluait des sous-traités avec des entrepreneurs pour la réalisation matérielle des travaux, la cour d'appel en a justement déduit que cette société exerçait une activité effective d'entrepreneur général de bâtiment, l'obligeant à s'affilier à une caisse de congés payés prévue par les articles L.223-16¹ et D.732-1² du code du travail ».

Chambre sociale. Arrêt n°17-10346 du 11 avril 2018

SOCIÉTÉ DIAS ELEC et PEP

« Attendu que la Cour d'Appel, après avoir constaté que les relations entre les parties étaient régies par la Convention Collective Nationale des Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, et jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, a condamné la société au paiement des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis.

Qu'en statuant ainsi, alors que, dans les entreprises exerçant une ou plusieurs activités entrant dans le champ d'application des conventions collectives étendues du BTP, le service des congés est assuré, sur la base de celles-ci, par des caisses constituées à cet effet, la Cour d'Appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ».

1. actuel L.3141-30.

2. actuel D.3141-12.





CHAPITRE 2

CONGÉS

Cette rubrique donne les renseignements essentiels sur la législation en matière de congés.



RAPPEL HISTORIQUE

La loi du 20 juin 1936 a rendu obligatoire en France, l'attribution d'un congé annuel de 2 semaines payé à tous les salariés occupés dans une profession industrielle, commerciale ou libérale (articles [L.3141-1](#) à [L.3141-33](#) du code du travail) : « *Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre* ».

Huit dates ponctuent l'évolution de la législation dans ce domaine :

- **1956** : la loi n° 56-332 du 27 mars porte la durée du congé de 2 à 3 semaines.
- **1969** : la loi n° 69-434 du 16 mai généralise la 4^{ème} semaine de congés. Cette loi a été codifiée sous les articles [L.3141-3](#) et suivants du code du travail.
- **1982** : l'ordonnance n° 82-3 du 16 janvier généralise la 5^{ème} semaine de congés payés (articles [L.3141-3](#) et suivants du code du travail).
- **1994** : La loi n° 1994-640 du 25 juillet 1994 institue le compte épargne-temps dans les entreprises. A l'origine, il s'agissait essentiellement d'une épargne destinée à financer des congés sans solde. Ce dispositif a été ultérieurement modifié à plusieurs reprises par les lois n° 1998-461 du 13 juin 1998, n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et n° 2003-47 du 17 janvier 2003. Aujourd'hui, les dispositions de la loi 2005-296 du 31 mars 2005 prévoient qu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés. Ce compte épargne-temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises.

- **2008** : la loi n°2008-789 du 20 août 2008 modifie la condition minimum de travail effectif pour l'ouverture du droit à congés. Elle est passée de 1 mois à 10 jours de travail effectif pour ouvrir droit à 2 jours et demi ouvrables de congés par mois de travail.
- **2012** : la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 supprime la condition minimum de 10 jours de travail effectif pour l'ouverture du droit à congés qui est donc désormais ouvert dès le premier jour de travail effectif. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter de l'exercice congés 2013, soit celui relatif aux congés payés acquis sur la période de référence courant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.
- **2013** : la position de la Cour de Cassation évolue concernant l'ouverture du droit à congés à compter de l'exercice 2014, consécutivement aux arrêts rendus par la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). Désormais, les périodes d'accident de travail, de maladie professionnelle et d'accident de trajet sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'ouverture du droit à congés. Cette assimilation s'effectue dans les mêmes limites que celles retenues pour le calcul de la durée du congé, soit dans la limite d'un an de date à date.
- **2016** : la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 réforme la partie du code du travail consacrée à la durée du travail, au repos et aux congés. Cette dernière fait désormais état pour les congés payés des dispositions d'ordre public auxquelles on ne peut déroger, des dispositions ouvertes à la négociation collective (primauté étant donnée aux accords d'entreprise / établissement sur les accords de branche) et des dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Complétant le droit commun, des textes particuliers fixent les conditions dans lesquelles le régime des congés est applicable dans la Profession du Bâtiment et des Travaux Publics. Ce régime prévu aux articles D.3141-12 et suivants du code du travail (applicable sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables) présente les caractéristiques suivantes par rapport au droit commun :

Dans le BTP

La loi a prévu la constitution des caisses de congés payés. Elles se substituent aux employeurs, pour le versement des indemnités de congés payés dont le financement est assuré par des cotisations patronales.

Le droit à congé est déterminé d'après le temps de travail effectué au service de n'importe quelle entreprise appartenant à la même branche d'activité professionnelle.

Le point de départ de la « période de référence » prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} avril de chaque année. C'est au cours de la période annuelle qui s'écoule du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année courante que s'apprécient les droits à congé des travailleurs de la profession du Bâtiment et des Travaux Publics (article R.3141-4 du code du travail).

Application du droit commun sous réserve :

- de l'article D.3141-30 du code du travail : 150 heures de travail effectif pour le personnel horaire sont considérées comme équivalentes à un mois de travail ;
- du forfait de 182 heures (ou 1,20 mois pour les mensuels) représentant la période de congé de l'année précédente qui doit être ajouté au temps de travail effectif lorsque le congé de l'année précédente aura été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés agréée ;
- des périodes indemnisées au titre du chômage intempéries qui s'ajoutent pour partie aux périodes d'interruption de travail assimilées à un temps de travail effectif ;

La règle du dixième s'applique et la règle de calcul « *taux-temps* » prévue à l'article D.3141-33 du code du travail se substitue à la règle du « *maintien du salaire* ».

En droit commun

Les congés sont payés par l'employeur.

Le droit à congé est déterminé d'après le temps de travail effectué au service d'une même entreprise.

Il est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

La durée du congé est fixée par l'article L.3141-3 du code du travail applicable à l'ensemble des travailleurs salariés.

L'article L.3141-22 du code du travail prévoit deux règles de calcul de l'indemnité de congés payés : règle du dixième et règle du « *maintien du salaire* ».

I. OUVERTURE DU DROIT A CONGÉS

I.1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Dans la Profession du Bâtiment et des Travaux Publics, la période de référence s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année au titre de laquelle les congés sont attribués.

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'appréciation du droit à congés payés est fixé au 1^{er} avril (article R.3141-4 du code du travail).

I.2. ACQUISITION DU DROIT

La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a modifié l'article L.3141-3 du code du travail qui dispose désormais que « *le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables* ».

Ce texte supprime à compter de l'exercice congés 2013 (congés acquis sur la période courant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013), l'ancien seuil d'ouverture du droit à congés qui avait été fixé par la loi du 22 août 2008 à 10 jours (ou 0,42 mois ou 63 heures) de travail effectif.

Désormais, l'ouverture du droit à congés n'est plus conditionnée par un temps minimum de travail effectif. De 1 à 10 jours ouvrables de travail effectif, c'est une indemnité de congé sans jour qui sera versée au salarié. Par cette modification, le législateur fait sienne la position de la CJUE qui dans un arrêt du 24 janvier 2012 (*aff. C 282/10 Dominguez c/ Centre informatique du Centre Ouest Atlantique*), précise que le droit communautaire s'oppose à des dispositions nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence.

Par ailleurs, dans les Travaux Publics, il est à préciser que pour les Ouvriers dont le certificat serait encore établi en heures, 150 heures correspondent à 1 mois (article D.3141-30 du code du travail) de même que pour les mensuels, un mois équivaut à 24 jours ouvrables ou à 4 semaines (article L.3141-4 du code du travail). Cf. Cour de Cassation du 9 janvier 1987. *S.A Ateliers mécaniques et industries spéciales c/AMARY*.

Ainsi, 10 jours ouvrables correspondent à :

- 0,42 mois (1 mois x 10/24)
- 1,67 semaines (4 semaines X 10/24)
- 63 heures (150 heures X 10/24)

A partir de 10 jours ouvrables de travail effectif ou 0,42 mois ou 63 heures et jusqu'à un mois de travail effectif ou 150 heures, les droits à congés sont calculés de la manière suivante :

En mois :

. de 0,42 à 0,83 mois de travail effectif	=	1 jour de congés
. de 0,84 à 0,99 mois de travail effectif	=	2 jours de congés
. 1 mois de travail effectif	=	2,5 jours de congés arrondis à 3 jours

En heures :

. de 63 heures à 125 heures de travail effectif	=	1 jour de congés
. de 126 heures à 149 heures de travail effectif	=	2 jours de congés
. 150 heures de travail effectif	=	2,5 jours de congés arrondis à 3 jours

Le salarié titulaire d'un **contrat de travail à durée déterminée** a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

REMARQUES CONCERNANT LES SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL :

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit à congé, au même titre qu'un salarié à temps complet, dès lors qu'il peut justifier, quel que soit le nombre d'heures effectuées, d'un mois de travail effectif selon l'horaire fixé par l'employeur.

Exemple : cas d'un salarié travaillant 2 heures par jour.

En temps, il aura droit à 30 jours de congés s'il exécute 10,80 mois de travail pendant l'année de référence et s'il a bénéficié d'un congé payé versé par une caisse du Bâtiment et des Travaux Publics l'année précédente.

Il ne recevra qu'une indemnité de congé proportionnelle au montant du salaire applicable pendant son congé et au temps de travail effectif ou assimilé.

En outre, les juges ont précisé que pour les salariés à temps partiel, les jours ouvrables de congés supplémentaires pour ancienneté doivent être décomptés de la même manière que les jours de congés des salariés à temps complet, c'est-à-dire sur les 6 jours ouvrables de la semaine sans tenir compte du fait que ces salariés ne travaillent pas certains jours. A contrario, les jours de congés ayant un caractère compensatoire (par exemple la récupération d'un jour férié ou la prise d'un repos de remplacement) doivent être décomptés sur les jours durant lesquels il est normalement prévu que les salariés à temps partiel travaillent. Cf. Cour de Cassation du 31 janvier 2012. [Société Carrefour hypermarchés.](#)

I.2.1 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Ce sont les heures effectivement payées selon l'horaire de référence choisi compte tenu des heures supplémentaires et/ou des heures non travaillées à déduire.

I.2.2 TEMPS ASSIMILÉS À DU TRAVAIL EFFECTIF

Selon le code du travail (articles [L.3141-4](#), [L.3141-5](#)) et les conventions collectives, sont considérées comme période de travail effectif pour l'ouverture (depuis l'exercice congés 2021) et la détermination de la durée du congé, les périodes suivantes :

I.2.2.1 ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAJET

L'article [L.3141-5-5°](#) du code du travail prévoit que « *les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* » sont considérées comme périodes de travail effectif.

Tout arrêt, y compris une rechute, sera donc assimilé à du travail effectif dans la limite d'un an, de date à date, à compter du premier jour de l'arrêt initial.

Concernant l'accident de trajet, aucun texte ne prévoit l'assimilation à du travail effectif.

Si jusqu'alors cette assimilation ne valait que pour la détermination de la durée du congé et n'entraînait pas en compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article [L.3141-3](#) du code du travail, cette position a évolué à compter de l'exercice congé 2014 (période de référence 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014). Ainsi dans un [arrêt Dominguez du 3 juillet 2012 \(n°08-44834\)](#), la Cour de Cassation juge que les périodes d'accident de travail et de maladie professionnelle entrent en ligne de compte pour l'ouverture du droit à congé et que l'absence pour accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident de travail.

Exemple : à compter de l'exercice congés 2014 un salarié (qu'il soit Ouvrier, ETAM ou Cadre) en arrêt de travail pour accident de travail sur l'intégralité de la période bénéficiera d'un droit à congé payé complet.

En outre, il doit être rappelé que la durée des périodes de suspension du contrat de travail, lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle, est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (article [L.1226-7](#) du code du travail).

I.2.2.2 MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Ce temps pour les ETAM et les Cadres est assimilé à du temps de travail effectif dans les conditions suivantes :

« *Les jours d'absence pour maladie ou accident (...), n'entraînent pas une réduction des congés annuels, si l'ETAM ou l'IAC justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L.223-4 (actuel [L.3141-5-5°](#)) du code du travail* » (cf. article 5.1.4 de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics – article 4.1.4 de la convention collective nationale des Cadres des Travaux Publics).

Pour les Ouvriers, le temps passé en maladie non professionnelle n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Toutefois, ce temps est pris en compte pour le calcul du seuil d'attribution de la prime de vacances, fixé à 1 200 heures.

I.2.2.3 MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION

En application de l'article L.3141-5-2° du code du travail, les périodes de congés de maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif pour l'ouverture (depuis l'exercice congés 2021) et la détermination de la durée du congé.

	Pré-natal	Post-natal ou arrivée de l'enfant au foyer	Total	Pathologique		
				Pré-natal	Post-natal	total
Naissance unique	1 ^{ère} ou 2 ^e	6 semaines	10 semaines	+ 2 semaines	+ 4 semaines	+ 6 semaines
	3 ^e	8 ou 10 semaines	18 ou 16 semaines			
Naissances multiples	Jumeaux	12 ou 16 semaines	22 ou 18 semaines			
	Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines			
Adoption unique	1 ^{er} ou 2 ^e enfant au foyer		16 semaines			
	3 ^e enfant au foyer		18 semaines			
Adoptions multiples	2 enfants ou plus		22 semaines			
Congé de paternité	Naissance simple	Enfants nés jusqu'au 30/06/2021	14 jours au total <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours ouvrables : Congé naissance ▪ 11 jours calendaires : Congés de paternité 			
	Naissance Multiple		21 jours au total <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours ouvrables : Congé naissance ▪ 18 jours calendaires : Congés de paternité 			
Congé de paternité	Naissance simple	Enfants nés à partir du 01/07/2021	28 jours au total <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours ouvrables : Congé naissance ▪ 25 jours calendaires : Congés de paternité soit : <ul style="list-style-type: none"> • 4 jours calendaires pris immédiatement après le congé naissance de 3 j. ouvrables • + 21 jours 			
	Naissance Multiple		35 jours au total <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours ouvrables : Congé naissance ▪ 32 jours calendaires : Congés de paternité soit : <ul style="list-style-type: none"> • 4 jours calendaires pris immédiatement après le congé naissance de 3 j. ouvrables • + 28 jours 			

La Caisse accepte de prendre en compte la période d'arrêt pour maternité de 16 semaines sans justification de la Sécurité Sociale. Au-delà des 16 semaines, une attestation de la caisse de Sécurité Sociale justifiant la prise en charge au titre de la maternité doit être adressée à la Caisse.

La CNETP appliquera en conséquence les durées correspondantes de suspension du contrat de travail prévues notamment aux articles L.1225-17 et L.1225-28 tant à l'égard des congés d'adoption que de maternité.

Le tableau ci-dessus est applicable en fonction de la date présumée ou réelle de l'accouchement ou la date de l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

A NOTER : à l'issue d'un congé de maternité, le code du travail prévoit une période de protection de 10 semaines durant laquelle la salariée ne peut être licenciée. La Cour de Cassation a précisé que cette période de protection était nécessairement liée à l'exercice effectif de son travail par la salariée et donc qu'elle était suspendue pendant la prise de congés payés. Cette précision est dorénavant inscrite à l'article L.1225-4.

I.2.2.4 DURÉE DU CONGÉ DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Elle est fixée à 1,20 mois ou 182 heures (151,67 heures x 1,20) lorsque les salariés ont été payés de leur congé de l'année précédente par une caisse de congés payés du BTP.

I.2.2.5 PÉRIODE D'INTEMPÉRIES

Le montant des heures indemnisées au titre du chômage-intempéries étant égal à 75 % du salaire, ces heures seront prises en considération également pour 75 % lors du calcul de la durée et du montant du congé. Elles doivent cependant être inscrites pour leur totalité sur le certificat.

La loi ne prévoit aucune assimilation des heures de chômage-intempéries et celle-ci résulte d'un avantage consenti par les caisses de congés payés.

I.2.2.6 ACTIVITÉ PARTIELLE

L'Accord National Interprofessionnel du 13 janvier 2012 considère à nouveau les périodes d'activité partielle comme du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Cette assimilation s'applique à compter de l'exercice congés 2012 (période de référence 1^{er} avril 2011 / 31 mars 2012).

Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le code du travail prévoit expressément (art. R.5122-11) depuis le 1^{er} juillet 2013 que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul du droit à congés.

Depuis l'exercice congés 2021 les périodes d'activité partielle sont également prises en compte pour l'ouverture du droit à congés.

I.2.2.7 CONGÉS SPÉCIAUX

Ils sont prévus par la loi et les conventions collectives des Travaux Publics. Ils sont assimilés et sont pris en compte pour le calcul du congé :

- les jours fériés,
- les absences exceptionnelles pour événements familiaux (article L.3142-1 du code du travail).

A NOTER : depuis le 1^{er} janvier 2013, les Ouvriers disposent d'une autorisation d'absence de 3 jours en cas de conclusion d'un Pacs et en cas de décès du conjoint pacsé, comme les ETAM et les Cadres (avenant du 20 novembre 2012 à la CCN Ouvriers TP du 15 décembre 1992, modifiant l'article 5.2).

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre hommes et femmes, la conclusion d'un Pacs et le décès du conjoint pacsé ouvrent droit à une autorisation d'absence de 4 jours quelle que soit la catégorie professionnelle dont relève le salarié.

I.2.2.8 CONGÉ DE NAISSANCE

Ils sont accordés aux pères de famille à l'occasion d'une naissance, soit 3 jours.

I.2.2.9 STAGE ET CONGÉS DIVERS ASSIMILÉS À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Nature du congé	Article concerné
Stage de formation économique, sociale et syndicale	Art. L.2145-10 du code du travail
Congé accordé en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de jeunesse	Art. L.3142-55 du code du travail
Congé de formation économique des membres du comité d'entreprise	Art. L.2325-44 du code du travail
Temps passé à suivre une formation inscrite au plan de formation de l'entreprise	
Congé individuel de formation	Art. L.6322-13 du code du travail
Jours de congés supplémentaires pour ancienneté accordés aux Ouvriers, ETAM et Cadres	Conventions collectives des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des Travaux Publics
Heures indemnisées au titre des contreparties obligatoires en repos (anciennement repos compensateurs légaux)	Art. L.3212-30, -33, -38 du code du travail
Congé spécial accordé sur demande des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	Art. L.3142-81 du code du travail
Temps accordés au conseiller prud'homal : temps passé hors de l'entreprise pour l'exercice de leur fonction ; autorisations d'absence pour formation	Art. L.1442-6, -2 du code du travail
Temps accordé au membre du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale	Art. L.231-9 du code de la sécurité sociale
Temps accordé au représentant des salariés aux chambres d'agriculture	Art. L.515-3 du code rural et de la pêche maritime
Congé de représentation d'associations familiales	Art. L.211-13 du code de l'action sociale et des familles
Temps accordé au salarié siégeant au conseil d'administration de fonds d'action sociale	Art. 38 loi n°85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social
Congé de formation du CHSCT	Art. R.4614-35 du code du travail
Crédit d'heures des représentants du personnel	Art. L.2325-7 du code du travail
Temps accordé pour préparer et participer à la négociation collective dans l'entreprise	Art. L.2232-18 du code du travail
Temps de préavis payé lorsque l'employeur dispense le salarié de l'effectuer	Art. L.1234-5 du code du travail

I.2.3 TEMPS NON ASSIMILÉS À DU TRAVAIL EFFECTIF

D'une façon générale, tout ce qui n'est pas intégré dans la partie temps assimilé à du travail effectif doit figurer dans la présente énumération qui n'est pas exhaustive.

Ainsi, ne sont pas prises en considération pour déterminer le congé, les heures non travaillées pour les motifs suivants :

- **la maladie non professionnelle des Ouvriers**

Ce temps sera néanmoins pris en considération pour l'attribution de la prime de vacances.

- **la maladie non professionnelle des ETAM et des Cadres** pour la partie excédant la période d'assimilation prévue par les Conventions Collectives des Travaux Publics

A NOTER : la Cour de Cassation a précisé (*arrêt du 13 mars 2013 n°11-22285*) « *qu'au regard de l'article L.3141-3 qui précise les conditions d'ouverture du droit à congés, un salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle car une telle cause de suspension du contrat de travail ne relève pas de l'article L.3141-5 du code du travail qui énumère les périodes assimilées à du temps de travail effectif* ».

- **l'accident du travail et la maladie professionnelle** pour la partie excédant la période d'assimilation prévue par l'article L.3141-5-5° du code du travail (soit 12 mois)

- **le stage de formation professionnelle** ayant donné lieu à versement d'un congé par le centre de formation

- **le congé parental d'éducation**

La Cour Européenne vient de préciser que la période de congé parental dont a bénéficié un travailleur durant la période de référence ne saurait être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination de ses droits au congé annuel payé. Le droit social français est donc conforme au droit européen sur ce point.

Pour rappel, ce congé sera toutefois pris en considération « *en temps* » pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (art. L.1225-54 du code du travail)

- **le congé de présence parentale**

Toutefois ce congé sera pris en considération « *en temps* » pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (art. L.1225-65 du code du travail)

- **le congé de conversion**

Ce congé concerne les salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique. Durant ce congé le contrat de travail est suspendu pendant la période de formation et l'intéressé n'acquiert pas de congés payés au titre de cette période.

Cependant les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de conversion peuvent être pris avant ce congé ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice. Celle-ci est versée au plus tard à la fin de la période de référence ou lors de la résiliation du contrat de travail.

I.2.4 CONTREPARTIES OBLIGATOIRES EN REPOS (ANCIENNEMENT REPOS COMPENSATEURS)

Il existe plusieurs types de contreparties obligatoires en repos/repos compensateurs :

- **contrepartie obligatoire en repos légales** (articles L.3121-30, L.3121-33, L.3121-38 du code du travail) ;
- **repos compensateur conventionnel** :
 - repos compensateurs communs aux Ouvriers, ETAM et Cadres en cas d'heures supplémentaires exceptionnelles (article 3.6 CCN Ouvriers, article 4.1.3 de la CCN ETAM et article 11 de l'accord collectif national du 25 février 1982 modifié pour les cadres) ;
 - repos compensateur spécial aux Ouvriers pour le travail du 6^{ème} jour (article 3.13 de la CCN des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992) ;
 - repos compensateur spécial aux ETAM : travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés (article 4.2.10 de la CCN des ETAM).

Selon l'article L.3141-5-3° du code du travail, sont assimilés à du travail effectif les seules contreparties obligatoires en repos – anciennement repos compensateurs prévues par les articles L.3121-30, L.3121-33, L.3121-38 du code du travail.

En vertu de décisions internes au Réseau des caisses, les repos compensateurs conventionnels sont assimilés à du temps de travail effectif.

II. DURÉE ET MONTANT DU CONGÉ

II.1. CONGÉ PRINCIPAL

II.1.1 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est évaluée en jours ouvrables.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine autres que le dimanche et les jours fériés, même :

- lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours (samedi ou lundi habituellement chômés),
- lorsqu'un « pont » se trouve inclus dans la période de congés.

L'ordonnance du 16 janvier 1982, instituant la 5^{ème} semaine de congés payés, modifie l'article L.3141-3 du code du travail en portant la durée du congé à 2,5 jours ouvrables (au lieu de 2) par mois de travail « *La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables* » (au lieu de 24). Le code du travail reste muet cependant quant à la notion même de cinquième semaine qui n'est définie que par les conventions collectives.

Le principe établissant l'ouverture du droit à congé est assorti de 2 règles d'équivalence définies par le code du travail :

- selon l'article L.3141-4 sont assimilées à 1 mois de travail effectif, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. Cette règle d'équivalence est retenue par les conventions collectives des ETAM et des IAC ;

Par conséquent, un coefficient de majoration égal à 1,08333 est appliqué sur les temps du certificat, avant l'ajout du forfait. Celui-ci résulte de 52/48^{ème} (52 étant le nombre de semaines compris dans une année civile et 48 le nombre de semaines suffisant pour bénéficier d'un congé complet).

- selon l'article D.3141-30 al 2, une tranche de 150 heures de travail effectif est considérée comme équivalente à 1 mois pour la détermination de la durée du congé des Ouvriers.

Pour le calcul du droit à congés des salariés « *horaire* », la règle des 150 heures (article D.3141-30 du code du travail) particulière à notre profession ne devait pas défavoriser le salarié lors du passage de l'horaire légal de 39 à 35 heures.

De ce fait, pour le personnel « *horaire* » est appliqué un coefficient de majoration en fonction de l'horaire hebdomadaire du salarié. A titre d'exemple, pour un salarié à 35 heures le coefficient serait égal à 1,07143. Celui-ci est le résultat de 37,50 heures/35 heures (37,50 heures étant lui-même le résultat de 150 heures/4 semaines). Ce coefficient est appliqué sur tous les temps du certificat de congé avant l'ajout du forfait s'il y a lieu (temps correspondant aux congés de l'année précédente).

« *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* » cf. article L.3141-6 du code du travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément au principe dégagé n'est pas un nombre entier la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (article L.3141-7 du code du travail).

Le calcul s'effectue par mois entiers, la règle d'équivalence ayant été confirmée par jurisprudence. Il y a désormais lieu de retenir le nombre de mois ouvrant droit à congé à raison de 4 semaines ou 24 jours ouvrables par mois (cf. Jurisprudence en annexe 2).

Tableau de décompte des droits à congé

Temps total considéré au titre de la période de référence	Congé correspondant
1 mois ou 150 heures	2,5 arrondis à 3 jours
2 mois ou 300 heures	5 jours
3 mois ou 450 heures	7,5 arrondis à 8 jours
4 mois ou 600 heures	10 jours
5 mois ou 750 heures	12,5 arrondis à 13 jours
6 mois ou 900 heures	15 jours
7 mois ou 1050 heures	17,5 arrondis à 18 jours
8 mois ou 1200 heures	20 jours
9 mois ou 1350 heures	22,5 arrondis à 23 jours
10 mois ou 1500 heures	25 jours
11 mois ou 1650 heures	27,5 arrondis à 28 jours
12 mois ou 1800 heures	30 jours

Exemples de détermination du nombre de jours de congé

- **Certificats rédigés en heures : 1 559 heures de travail**

1 670 heures au total des temps de travail et assimilés selon les articles [L.3141-4](#) et [L.3141-5](#) du code du travail et la convention collective (1 559 h x 37,5 h / 35 h).

Le nombre total ainsi déterminé est divisé par 150 soit :

$$\frac{1\ 670}{150} = 11,13$$

Le nombre de jours est alors le résultat du produit :

11 tranches entières x 2,5 jours = 27,5 jours arrondis au nombre supérieur,
soit 28 jours.

- **Certificats rédigés en mois et centièmes de mois**

5,18 mois de travail et assimilés selon les articles L.3141-4 et L.3141-5 du code du travail et les conventions collectives.

En tenant compte de l'équivalence qui assimile 4 semaines à 1 mois, le salarié a été présent 5 mois complets. Les droits à congés sont donc déterminés comme suit :

5 tranches entières x 2,5 jours = 12,5 jours arrondis au nombre supérieur,
soit 13 jours.

II.1.2 MONTANT DU CONGÉ

Selon l'article L.3141-24 du code du travail, l'indemnité de congé peut être établie selon un double mode de calcul :

- le 1/10^{ème} de la rémunération annuelle,
- la règle du « *maintien du salaire* ».

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu :

- la règle du 1/10^{ème} fixe le montant de l'indemnité sur la base de la rémunération totale acquise par le bénéficiaire au cours de l'année de référence (1^{er} avril 31 mars);
- la règle spécifique du BTP dite du « *taux par le temps* » qui fixe le montant de l'indemnité au 1/10^{ème} du dernier salaire mensuel/horaire au moment du congé multiplié par le temps de travail effectif.

Une règle spécifique au BTP, plus favorable pour le salarié, vient remplacer la règle du « *maintien de salaire* » : elle précise que l'indemnité est le produit du 25^{ème} du salaire horaire par 2,5 fois le nombre d'heures de travail accomplies au cours de l'année de référence.

3 éléments sont donc indispensables afin de déterminer le montant de l'indemnité de congé :

- le salaire total brut acquis pendant la période de référence,
- le taux horaire de la dernière paie,
- le temps de travail effectif et assimilé au cours de la période de référence.

II.1.2.1 BASES DE CALCUL

- **Définition du salaire total brut**

Il correspond au montant des salaires bruts, sans plafond ni abattement, acquis par l'intéressé pendant sa période d'emploi comprise dans la période de référence, à l'exclusion des indemnités ou des remboursements de frais.

A titre d'exemples et **sans que cela constitue une liste exhaustive**, les « *salaires bruts* » se composent :

- des appointements proprement dits acquis au titre du temps de travail y compris les majorations pour heures supplémentaires,
- des primes directement liées à la nature du travail effectué (rendement, salissure, conduite, marteau piqueur, concasseur, asphalte enrobé...),
- des indemnités de préavis non effectué (article L.1234-5 du code du travail),
- des compléments de salaires Ouvriers/ETAM/Cadres, versés directement par l'employeur en cas de maladie professionnelle, d'accident de travail et accident de trajet durant les 3 mois (article 6-5 CCN ETAM article 5-4 CCN IAC) :
- de la rémunération perçue de l'État ou évaluée à l'occasion de stages de formation continue,
- des salaires versés au titre des périodes assimilées à du temps de travail effectif,
- du montant valorisé des heures indemnisées au titre des contreparties obligatoires en repos (anciennement repos compensateur légal) ou du repos compensateur conventionnel,
- des avantages et prestations en nature lorsque le salarié ne continue pas à en bénéficier pendant la durée de son congé (véhicule...),
- du montant du congé de l'année précédente lorsque celui-ci aura été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse du BTP (article L.3141-22-I.1° du code du travail),
- du montant de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

A noter : les indemnités de chômage-intempéries sont portées sur le certificat à la rubrique intempéries.

Mais sont exclus des « *salaires bruts* » :

- les indemnités accordées en remboursement de frais tels que petits et grands déplacements, outillage, paniers, travaux salissants...,
- les indemnités d'activité partielle,
- le montant de l'indemnité de transport remboursé par l'employeur,
- les gratifications bénévoles versées exceptionnellement à l'occasion d'un événement familial, d'une distinction honorifique ou à titre de secours individuel,
- les compléments de salaires versés directement par l'employeur aux Ouvriers en cas de maladie non professionnelle,
- les compléments éventuels de salaires versés indirectement par un régime de prévoyance aux ETAM/Cadres et aux Ouvriers en cas de maladie professionnelle, non professionnelle et d'accident du travail,
- les primes d'assurance-vie,
- les avantages en nature dont le salarié continue à bénéficier durant son congé,
- les indemnités de départ à la retraite,

- les indemnités de licenciement,
- les indemnités de préavis versées en cas d'inaptitude physique d'origine professionnelle qui, sont équivalentes au montant de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçu s'il avait été en mesure de l'effectuer, mais qui n'ont pas la nature juridique d'une indemnité de préavis. En conséquence, elles n'ouvrent pas droit à l'indemnité de congés payés sur préavis (cf. Cassation sociale Société Bourges évacion c/ M. Sylvain BENEDETTI)
- les rémunérations accordées pour une période englobant celle des congés (exemples : gratifications, 13^{ème} mois, prime de bilan...). Ainsi, la Haute Cour a eu l'occasion de le rappeler à propos d'une entreprise de travail temporaire vis-à-vis de ses salariés intérimaires (cf Cassation sociale Société Manpower France c/ A)

Remarque :

Une attention particulière doit être apportée aux primes et gratifications. La Cour de Cassation, par une jurisprudence constante, a décidé que l'indemnité de congé ne peut être calculée compte tenu des « *primes allouées en une fois pour l'ensemble de l'année sans faire double emploi* ». Lors du calcul de l'indemnité de congé par la méthode du 1/10e de la rémunération annuelle, les primes et gratifications donnent lieu à de nombreuses controverses, aussi bien en raison de leur caractère que pour déterminer si elles couvrent ou non la période des congés. Cette appréciation ne peut avoir lieu qu'à l'échelon de l'entreprise.

En conséquence, si par conventions particulières, des employeurs admettent que ces sommes font partie intégrante du salaire et qu'à ce titre elles doivent être prises en compte pour le calcul du congé, **ils devront inclure ces primes et gratifications dans l'assiette des cotisations et dans le salaire total brut du certificat**. Les entreprises doivent donc veiller à ce que la rédaction des certificats soit conforme à la jurisprudence en vigueur.

Les tribunaux et l'Administration excluent du calcul de l'indemnité de congé les primes et gratifications accordées à titre précaire et révocable, ainsi que celles de toute nature qui auraient été délivrées par l'entreprise pour une période comprenant également la période de congé.

▪ Définition du taux horaire de la dernière paie

Ce taux est obtenu en divisant le montant de cette dernière paie par le nombre d'heures payées correspondant.

Le taux à prendre en considération pour le paiement de l'indemnité de congés doit être celui qui est appliqué à la date du départ en congé.

Pour des raisons d'ordre matériel et afin de permettre aux salariés de percevoir leur congé avant leur départ, les entreprises doivent établir les certificats un mois avant la date du départ et, par conséquent, indiquer le dernier taux précédant la date d'établissement du certificat.

Il est prévu toutefois que, s'il y a modification de taux entre la date d'établissement du certificat et celle du départ en congé, l'employeur doit établir une attestation précisant le nouveau taux applicable à la date de départ en congé, qu'il confirmera.

On ne prendra pas en compte une paie comportant :

- un nombre inhabituel d'heures supplémentaires,
- une prime de rendement d'un montant exceptionnel,
- une prime qui n'est pas régulièrement versée à l'occasion de chaque paie.

NB : Une prime représentative de frais ne peut être retenue.

On doit alors se référer à la paie précédente. Sont considérées comme heures payées celles correspondant à l'horaire de référence choisi auxquelles :

- peuvent s'ajouter les heures effectuées au-delà de cet horaire,
- peuvent se déduire les heures non effectuées dans le cadre de cet horaire.

NB : En aucun cas, une gratification ne peut être prise en compte.

Exemple de détermination du taux horaire

- Horaire de base de la mensualisation : 151,67 heures
- Horaire hebdomadaire pratiqué par l'entreprise : 35 heures / semaine
- Taux horaire de base du salarié : 12,67 € / heure

L'intéressé effectue des heures supplémentaires de façon régulière et perçoit une prime de rendement dont le montant varie peu.

Calcul du salaire mensuel	Nombre d'heures	Taux	Montant
Salaire de base	151 h 67	12,67 €	1 921,66 €
Heures supplémentaires à 125%	4 h	15,84 €	63,36 €
Prime de rendement	---	---	80,00 €
Total	155 h 67		2 065,02 €

Détermination du taux horaire congés payés :

$$\frac{2\,065,02}{155,67} = 13,26 \text{ €}$$

▪ Définition du taux mensuel

Pour les salariés mensuels, c'est le salaire alloué au cours du mois précédant la demande de congé qui doit être retenu, à condition qu'il résulte d'une paie normale et habituelle, à l'exclusion de tout prorata d'une prime annuelle.

De même, lorsqu'un salarié interrompt son travail au cours du mois considéré, la paie correspondante ne peut être retenue et il y a lieu de considérer celle du mois précédent.

Remarque : cas des salariés payés à la tâche ou au rendement

Ils ne peuvent être considérés ni comme mensuels, ni comme horaires. Leur mode de rémunération impliquant des salaires variables, un taux moyen ne peut être valablement fixé. Dans ce cas, seul le régime général (1/10^{ème} du salaire total brut) est applicable.

NB : En ce qui concerne le cas très rare des salariés rémunérés partiellement ou en totalité à la commission, le mode de calcul au 1/10^{ème} du salaire brut est appliqué.

II.1.3 PRIME DE VACANCES

La prime de vacances est prévue par les conventions collectives Ouvriers, ETAM et Cadres.

II.1.3.1 TAUX DE LA PRIME

D'une façon générale, le montant de la prime de vacances représente 30 % de l'indemnité de congés payés calculée sur la base de 2 jours ouvrables par mois de travail effectif.

II.1.3.2 CONDITIONS

- **Pour les Ouvriers**

Selon l'article 5.8 de la convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'Ouvrier ayant au moins 1 200 heures de travail (ou 7,9 mois pour un horaire mensuel de 151,67 heures) au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics.

Par ailleurs, ce seuil est proratisé dans le cadre des contrats de travail à temps partiel. Les heures indemnisées au titre du régime d'activité partielle, dans la limite de 75 heures dans l'année de référence, sont prises en compte dans le quota des 1 200 heures de travail mentionnées au précédent alinéa.

- **Pour les ETAM et IAC**

Selon l'article 5.1.2 de la convention ETAM / article 4.1.2 de la convention IAC, cette prime est versée après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

Par ailleurs, depuis l'exercice congés 2015 (soit depuis le 1^{er} avril 2014) les heures indemnisées au titre du régime d'activité partielle sont intégralement prises en compte dans le calcul du seuil des 6 mois de présence mentionnées au précédent alinéa.

▪ Dispositions communes

Sont retenus pour atteindre les seuils de déclenchement de la prime de vacances, outre le temps de travail effectif, les temps suivants :

- maladie professionnelle ou non,
- maternité,
- accident du travail,
- accident de trajet,
- 75% des intempéries.

II.1.3.3 JOURS PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE LA PRIME

La prime de vacances est calculée sur les 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire « *calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail* ». L'accord du 25 février 1982 qui a posé ces principes est postérieur à l'ordonnance portant la durée du congé à 2,5 jours par mois de travail. De ce fait, la prime de vacances, aussi bien pour les Ouvriers que pour les ETAM ou les Cadres, n'est donc pas due sur la cinquième semaine.

En revanche, elle est accordée pour les jours supplémentaires pour fractionnement et d'ancienneté.

II.2. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

II.2.1 FRACTIONNEMENT

La loi prévoit un allongement de la durée du congé lorsque le salarié en prend une partie en dehors de la période légale. Le fractionnement des congés est prévu par les articles L.3141-17 à L.3141-23 du code du travail.

La CNETP ne règle que les jours de fractionnement issus de la loi.

La loi permet de déroger à l'attribution du congé annuel durant la période légale, et donc de renoncer aux jours supplémentaires de fractionnement, par accord collectif ou par accord individuel du salarié. Dans un arrêt rendu le 23 novembre 2011 (cf. Cassation Sociale Axa) la haute cour juge que la renonciation aux jours de congés de fractionnement peut résulter de l'utilisation d'un logiciel combinant une renonciation collective et l'accord individuel du salarié à ladite renonciation.

Dans une autre décision du 6 octobre 2015 (cf. Cassation Sociale Mme X c/ société de services verriers), la Cour de Cassation rappelle qu'un employeur peut tout à fait subordonner l'autorisation de prendre pour convenance personnelle une partie des congés payés en dehors de la période légale, à la présentation par le salarié d'une demande mentionnant la renonciation de ce dernier aux jours de congés supplémentaires de fractionnement.

La Haute Cour vient de rappeler que le droit aux jours supplémentaires de fractionnements naît du seul fait du fractionnement que ce dernier soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

De plus la Cour de Cassation a précisé que dès lors que le droit aux jours supplémentaires naît du seul fait du fractionnement que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative, un salarié ne peut renoncer par avance dans son contrat de travail au bénéfice de ses droits en matière de fractionnement.

CONDITIONS DU FRACTIONNEMENT LÉGAL

La partie du congé comprise entre 12 jours ouvrables et 24 jours ouvrables peut être fractionnée.

Le fractionnement se fait sur les 24 premiers jours de congé.

L'une des fractions doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ce dernier n'étant pas requis quand le congé a lieu durant la période de fermeture de l'établissement).

Pour être indemnisés, les jours supplémentaires pour fractionnement doivent donner lieu à une absence effective.

Un accord d'entreprise / établissement, ou à défaut de branche, fixe la période pendant laquelle la fraction d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du 12^{ème} jour ouvrable.

A défaut de stipulation dans l'accord collectif, pour bénéficier du fractionnement, il faut :

- que le congé pris avant le 1^{er} novembre n'ait pas excédé 18 jours ouvrables et que la 2^{ème} fraction prise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril suivant soit au moins de 6 jours ouvrables. Dans ce cas, le salarié a droit à 2 jours supplémentaires.
- que le congé pris avant le 1^{er} novembre n'ait pas excédé 19 à 21 jours ouvrables et que la 2^{ème} fraction prise après le 1^{er} novembre comprenne de 3 à 5 jours ouvrables. Dans ce cas, le salarié a droit à un jour supplémentaire.

Des jours supplémentaires sont toutefois accordés, par dérogation, aux salariés qui prennent la totalité de leur congé (fractionné ou non) après le 1^{er} novembre. La durée minimum de leur congé doit être alors de :

- 18 jours ouvrables (12 + 6) pour l'attribution de 2 jours de fractionnement,
- 15 jours (12 + 3) pour l'attribution d'un jour de fractionnement.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé pendant une année complète, tous les jours acquis jusqu'à concurrence de 24 jours ouvrables peuvent donner droit aux jours supplémentaires de fractionnement s'il prend ses congés après le 1^{er} novembre :

- 3, 4 ou 5 jours de congés : dans ce cas il a droit à 1 jour supplémentaire,
- 6 jours au moins : dans ce cas il a droit à 2 jours supplémentaires.

Concernant le contrôle des jours supplémentaires accordés au titre du fractionnement, la Caisse se réserve le droit d'analyser la nature de tout congé pris avant le 1^{er} novembre, quelle que soit l'appellation qui lui ait été donnée. Ainsi les jours de cinquième semaine au-delà des 24 premiers jours de congés, même s'ils sont pris après le 1^{er} novembre, n'ouvrent pas droit au supplément.

ANCIENNETÉ

Selon l'article L.3141-10 2° du code du travail la « *durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail* ».

Cet article renvoie aux conventions collectives.

Remarques générales concernant tous les salariés :

- l'ancienneté peut influencer sur la durée du congé mais le droit à congé lui-même ne résulte pas de l'ancienneté ;
- la valeur des jours d'ancienneté est déterminée comme celle des jours de congé principal majorée éventuellement de la prime de vacances. Le calcul est opéré sur le seul nombre de jours demandés ;
- la CNETP paie les jours de congés d'ancienneté sur demande expresse de l'entreprise ;
- 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 jours de congés pour ancienneté ;
- l'ancienneté et la modification dans la situation de l'employeur : selon l'article L.1224-1 du code du travail, « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* » ; l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise d'origine ;
- l'ancienneté dans un groupe : l'indemnité est versée au salarié qui change d'entreprise mais qui reste dans le même groupe, si son ancienneté est maintenue par sa nouvelle entreprise. L'ancienneté est définie par le contrat de travail.

II.2.1.1 OUVRIERS

L'article 5-7 de la convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 prévoit que les Ouvriers des entreprises de Travaux Publics bénéficient de jours de congés d'ancienneté s'ils justifient à la fin de l'année de référence d'un nombre d'années de services continus ou non dans la même entreprise soumise au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics, à savoir :

- 2 jours pour 20 ans,
- 4 jours pour 25 ans,
- 6 jours pour 30 ans.

Ces jours de congés d'ancienneté sont pris en cours d'année, de préférence en période de moindre activité, sans être accolés au congé principal.

Sont considérées comme « *service* », outre les périodes de travail effectif, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans qu'il y ait eu résiliation du contrat (maladie, accident du travail, périodes d'instruction militaire, moitié du congé parental de 3 ans...).

II.2.1.2 ETAM ET CADRES

Le salarié comptant au 31 mars, plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou plus de 10 ans et moins de 20 ans de service dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics, a droit à 2 jours de congés supplémentaires.

Le salarié comptant au 31 mars plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de service dans une ou plusieurs entreprises d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics a droit à 3 jours de congés supplémentaires.

Lorsqu'un salarié change de catégorie professionnelle, il doit être tenu compte de son ancienneté totale pour l'acquisition, dans les conditions fixées par la convention collective concernée, des jours de congés d'ancienneté dont bénéficient les salariés de la catégorie professionnelle qu'il intègre.

II.2.2 SALARIÉS AYANT DES ENFANTS À CHARGE

Selon l'article L.3141-8 du code du travail :

« Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. »

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap ».

En conséquence, les salariés de plus de 21 ans ayant des enfants à charge ne bénéficient de jours de congés supplémentaires au titre de l'article L.3141-8 du code du travail que si leur congé annuel est inférieur à 30 jours ouvrables.

En tout état de cause, le cumul du congé annuel et des jours de congé supplémentaire pour enfant à charge ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

II.2.3 JEUNES SALARIÉS ET APPRENTIS

Selon l'article L.3164-9 du code du travail :

« Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. »

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence ».

II.2.4 CALCUL DE L'INDEMNITÉ POUR JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

L'indemnité relative à chaque journée de congé supplémentaire :

- jours supplémentaires pour fractionnement,
- ancienneté des Ouvriers, des ETAM et Cadres,

se calcule comme celle relative aux jours de congé principal faute desquels ils ne sauraient exister.

Cette indemnité est majorée de 30 % lorsque le salarié peut bénéficier de la prime de vacances.

- salariés de moins de 21 ans ayant des enfants à charge,

Le calcul est identique mais l'indemnité correspondante n'est pas majorée de 30 %.

II.3. PRÉCOMPTE

L'indemnité de congé a le caractère juridique d'un salaire et se trouve de ce fait **soumise aux charges sociales et fiscales afférentes aux salaires.**

Ces retenues sont effectuées par la Caisse qui se substitue à l'employeur pendant la période des congés.

II.3.1 SÉCURITÉ SOCIALE

Les cotisations sont calculées sur la totalité du salaire brut, après abattement professionnel s'il y a lieu, pour :

- la cotisation maladie,
- la cotisation vieillesse dans la limite du plafond

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées des cotisations de Sécurité Sociale.

II.3.2 CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) ET CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE (CRDS)

La contribution sociale généralisée est prélevée sur l'ensemble des revenus (revenus d'activités et de remplacement, revenus du patrimoine, revenus des produits de placement) au taux en vigueur au moment du paiement.

Pour ce qui concerne les revenus d'activités et de remplacement, ces contributions portent sur 98,25 % de l'ensemble de ces revenus afin de tenir compte de la déduction forfaitaire de 1,75 % pour frais professionnels prévue à ce titre.

Depuis la loi de finances n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 applicable à compter du 1^{er} janvier 2011, l'assiette de la CSG fixée à 98,25% de la rémunération est plafonnée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale. Au-delà, l'assiette de la CSG est constituée de l'entière rémunération sans déduction de 1,75% pour frais professionnels.

Les indemnités de congés payés ayant le caractère de salaire sont soumises à prélèvement au titre de la CSG et de la CRDS.

Certaines catégories particulières peuvent cependant être exonérées de la CSG comme de la CRDS (apprentis...). De même, les salariés ayant leur domicile fiscal à l'étranger n'y sont pas assujettis ; ils peuvent néanmoins être soumis à la retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu.

II.3.3 ASSEDIC (ASSURANCE CHÔMAGE)

La cotisation est calculée après abattement éventuel pour frais professionnels et dans la limite du plafond des cadres (soit 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale).

Sont exempts de ce précompte :

- les PDG et les gérants de SARL,
- les salariés âgés de plus de 65 ans jusqu'au 30 juin 2014. En effet à compter du 1^{er} juillet 2014, la nouvelle convention d'assurance chômage crée une contribution spécifique de solidarité pour les salariés de 65 ans et plus dont le taux est équivalent à la cotisation d'assurance chômage actuelle.

II.3.4 PROBTP (CAISSE RETRAITE ET PRÉVOYANCE)

L'assiette des cotisations est l'assiette Sécurité Sociale, les entreprises pouvant opter pour l'application ou non de l'abattement pour frais professionnels.

Le précompte effectué sur les indemnités de congés payés versées aux apprentis se calcule sur l'assiette réduite, assiette constituée par le salaire effectivement versé moins 11 % du SMIC.

II.3.5 DISPOSITIONS COMMUNES

Ces précomptes figurent sur les attestations de paiement délivrées aux intéressés qui sont ainsi en mesure de les communiquer à leur caisse de Sécurité Sociale.

La Caisse déclare à l'Administration des finances le montant net imposable des congés payés à ses ressortissants qui doivent en vérifier le montant sur leur déclaration d'impôt sur le revenu.

Une attestation fiscale d'une année civile peut être téléchargée à partir de l'espace réservé aux adhérents, pour ceux ayant signé une convention ANET. Ce service est également ouvert dans l'espace dédié aux salariés.

Il convient de souligner que le cumul d'une année civile peut comporter des indemnités de plusieurs années de congé, du fait des congés fractionnés pris au-delà du 31 décembre d'une part, mais aussi de congés antérieurs non totalement perçus.

III. MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉ

La loi El Khomri du 8 août 2016 précise que les congés payés peuvent être désormais pris dès l'embauche, et non plus dès l'ouverture des droits. Il ressort clairement de l'analyse des débats parlementaires qu'une telle prise dès l'ouverture vise uniquement **les jours de congés payés effectivement acquis** par le salarié au moment où il en demande la prise.

Par conséquent, la pratique antérieurement applicable qui permettait déjà de prendre des congés payés par anticipation (soit avant la fin de la période de référence) est maintenue, bien qu'elle ne soit pas adaptée à la gestion des congés payés par une caisse.

III.1. PÉRIODE DE CONGÉ

Selon les articles L.3141-12 et -13 du code du travail « *Les congés peuvent être pris dès l'embauche sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.* »

« *Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année* ».

Les conventions collectives (article 5-4 Ouvriers ; article 5.1 ETAM ; article 4.1 IAC) précisent que la période des congés payés est fixée du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que cette période soit fixée du 1^{er} mai de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

III.1.1 POSSIBILITÉS DE REPORT DES CONGÉS ACQUIS AU-DELÀ DE LA PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS

Selon un principe établi, le droit à congés est un droit qui s'exerce annuellement. Tout congé acquis au titre d'une période de référence et non pris au terme de la période de prise des congés définie par les conventions collectives nationales des Travaux Publics (1^{er} mai 30 avril) ou par un accord d'entreprise entre le 1^{er} mai et le 31 mars ne peut ni être reporté, ni donner lieu à indemnité compensatrice.

Ainsi, dans un arrêt du 9 janvier 2013, la Cour de Cassation précise que le report des congés payés qu'un salarié n'a pu prendre n'est possible que s'il peut justifier d'une autorisation expresse de son employeur. Une telle autorisation ne peut se déduire de fiches individuelles de congés établies par l'employeur sur lesquelles figure le cumul de jours de congés payés sur plusieurs années et mentionnent le solde des jours restant dus. Dès lors, dans un tel cas, le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés est impossible (cf. Cassation sociale 9 janvier 2013 M. X c/ Peugeot Citroën Automobiles).

Quant à la charge de la preuve en matière de prise des congés payés, si la Cour de Cassation considère qu'en cas de litige relatif **aux congés payés principaux légaux** (soit 4 semaines), il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer son droit au repos, tel n'est pas le cas en matière de prise de congés supplémentaires conventionnels.

Ainsi dans un arrêt du 12 mai 2015 (Cf. Cassation sociale 12 mai 2015 M. X c/ Association des parents inadaptés de l'Aube), la Haute Cour précise qu'il appartient au salarié d'apporter la preuve qu'il n'a pas pu prendre lesdits congés du fait de son employeur. C'est uniquement à cette condition qu'il pourra réclamer la somme correspondant aux congés payés conventionnels non pris.

Revenant sur cette dernière jurisprudence, la Haute Cour vient de préciser qu'il appartient à l'employeur, en cas de contestation, d'établir qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié de prendre ses congés payés **quelle que soit l'origine de ces derniers** (arrêt du 21/09/2017, société LVP contre M. Z).

La portée pratique du principe de la prise annuelle des congés a cependant été sensiblement réduite sous l'effet conjoint de la jurisprudence de la CJUE et de la Cour de Cassation.

Les principales étapes de cette évolution sont les suivantes :

- **l'affirmation d'un droit à report du congé au bénéfice des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ;**

ce droit à report initialement affirmé par la jurisprudence a été ultérieurement repris dans les dispositions de l'article L.3141-2 du code du travail ;

- **l'affirmation d'un droit à report des congés au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;**

par arrêt du 27 septembre 2007, la Cour de Cassation a étendu le bénéfice de ce droit aux salariés qui n'avaient pu prendre leurs congés durant la période de prise des congés pour fait d'accident du travail ou de maladie professionnelle (cf. Cassation sociale septembre 2007 Ste Arcadie sud-ouest c/ Vallantin) ;

- **l'affirmation d'un droit à report des congés au bénéfice des salariés en maladie non professionnelle ;**

par arrêt du 24 février 2009, la chambre sociale de la Cour de Cassation, dans la ligne de l'arrêt rendu le 20 janvier 2009 par la CJCE (aff C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff) affirmait qu'un salarié dans « *l'impossibilité de prendre ses congés annuels payés au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à la maladie ...* » disposait d'un droit à report des congés acquis au-delà de la période légale ou conventionnelle de prise des congés.

En outre, dans un arrêt rendu le 28 septembre 2011 (cf. Cassation sociale Syndicat des copropriétaires du Garage Grand Ouest c/ M. Jean DUHAMEL), la haute cour précise que lorsque l'employeur s'oppose au report des congés payés en cas de maladie, il doit verser au salarié concerné l'indemnité compensatrice de congés.

Dans un arrêt du 22 novembre 2011 (aff. KHS AG 214/10), la CJUE précise et atténue sa jurisprudence sur le report des congés payés non pris en raison d'un arrêt maladie, en indiquant « (...) *qu'au-delà d'une certaine limite temporelle, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et loisirs. Par conséquent, (...) un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congés annuel payé acquis durant cette période* ». La CJUE admet ainsi que le report des congés payés non pris en raison d'un arrêt maladie soit limité dans le temps et qu'en l'espèce, une période de report du droit au congé annuel payé fixée à 15 mois par une convention collective, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, permet au droit à congés payés de garder son effet utile pour le travailleur en tant que temps de repos.

Par ailleurs, la Cour de Cassation a précisé qu'en cas de rechute d'un accident de travail, les congés déjà reportés du fait de cet accident doivent faire l'objet d'un nouveau report compte tenu de la rechute (Cf. Cassation du 16 février 2012 Moustapha Houchane contre Société Transpole).

Récemment la CJUE a de nouveau apporté des précisions sur le report des congés payés en cas de maladie. Ainsi dans une décision du 3 mai 2012 (aff. Georg NEIDEL 337/10), elle juge tout d'abord que la Directive 2003/88/CE s'oppose à une disposition nationale limitant, par une période de report de 9 mois à l'expiration de laquelle le droit à congés payés s'éteint, le droit d'un salarié partant à la retraite de cumuler les indemnités pour congés annuels payés en raison d'une incapacité de travail. Si auparavant la CJUE avait jugé qu'un report limité à 15 mois était conforme au droit européen, elle juge ici qu'un report limité à 9 mois n'est pas conforme, dans la mesure où la période de référence au titre de laquelle les congés étaient acquis lui était supérieure car fixée à une année. Il semble donc impératif pour le juge européen que la période de report soit au moins égale à la durée de la période de référence durant laquelle les congés s'acquièrent.

La CJUE précise ensuite que la Directive 2003/88 ne s'oppose pas à des dispositions nationales accordant des droits à congés payés supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel minimal de 4 semaines, sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière lorsque le salarié partant à la retraite n'a pas pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pu exercer ses fonctions pour cause de maladie. La durée du congé payé minimal étant fixé à 4 semaines par le droit européen, la Cour en conclut que si le droit national ne prévoit pas le versement d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés supplémentaires acquis que le salarié n'a pu effectivement prendre avant la rupture de son contrat de travail du fait d'un arrêt de travail pour maladie, cela ne contrevient pas aux normes sociales européennes.

A souligner : la pratique de la CNETP n'est pas celle-ci puisque notre Caisse accorde un droit au report des congés payés acquis non pris suite à un arrêt de travail, sur l'ensemble des jours de congés payés ce qui comprend la cinquième semaine.

La Haute Cour a précisé récemment (Arrêt du 21/09/2017 SYNDICAT autonome tout RATP contre RATP) qu'il n'appartenait pas au juge de fixer un délai maximal au-delà duquel les salariés ne pourraient plus se prévaloir du report des congés payés acquis non pris pour cause de maladie, puisque la Directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux États membres de prévoir une telle limitation.

III.2. ORDRE DES DÉPARTS

Le code du travail, dans son article L.3141-16 1°, précise « à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L.3141-15, l'employeur :

1° définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

a) la période de prise des congés ;

b) l'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

la durée de leurs services chez l'employeur ;

leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

2° ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.»

La convention collective des Travaux Publics prévoit :

- **pour les Ouvriers**

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés ;

Il devra être communiqué à chaque ayant-droit dès que possible et en tout cas, 2 mois au moins avant son départ (article 5-4 de la convention collective des Ouvriers des Travaux Publics) ;

- **pour les ETAM et Cadres**

Les dates des congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance (ETAM : article 5.1.3 ; IAC : article 4.1.3).

Remarque :

Un salarié prenant des congés en dehors des dates établies par son employeur se met en situation irrégulière. Cf Cour de Cassation 16 juin 2010 Perroteau c/ Sté AGS Formule 1.

Dans un arrêt du 08 juillet 2020 (Société Rhenus Logistics Satl), la haute cour précise que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé s'appliquent de la même manière aux congés annuels reportés. En l'espèce un chauffeur routier avait vu ses congés reportés suite à une absence consécutive à un accident du travail. A son retour dans l'entreprise, l'employeur lui avait demandé du jour au lendemain de solder l'intégralité de ses congés reportés.

Les juges précisent que les congés reportés ayant la même nature que les congés acquis, les règles de fixation de l'ordre des départs s'appliquent de manière identique. Ainsi le délai légal de prévenance de 2 mois pour fixer la période des congés s'impose également à l'employeur en cas de prise de congés payés reportés.

III.2.1 POINT DE DÉPART DU CONGÉ

Rappel :

La durée du congé est évaluée en jours ouvrables et le congé pouvant être pris en une seule fois ne peut dépasser 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

L'horaire hebdomadaire est réparti en 5 jours, cependant le 6^{ème} jour demeure ouvrable pour la détermination du congé.

Lorsqu'un « *pont* » se trouve incorporé dans une période de congé, le ou les jours attribués à ce titre comptent comme jours ouvrables.

Si le 1^{er} jour du congé est un samedi (ou lundi) habituellement chômé (mais jour ouvrable), cette première journée n'entre pas en compte pour la détermination de la durée du congé.

Si le point de départ se situe au cours d'une semaine (mercredi par exemple) le premier samedi (ou lundi) compte comme un jour ouvrable.

La Caisse paie strictement le nombre de jours demandés et **il appartient à l'entreprise de tenir compte des jours fériés pour déterminer le jour de reprise du travail du salarié.**

III.2.2 ÉTALEMENT DU CONGÉ

Rappel :

Aux termes de l'article L.3141-3 du code du travail et l'article L.3141-17 du même code, la durée du congé est égale à 2,5 jours de congé par mois de travail (ou 150 heures) sans qu'elle puisse au total dépasser 30 jours ouvrables.

La notion de congé principal n'existe qu'au regard du fractionnement.

III.2.2.1 FRACTIONNEMENT

Les jours de congés supplémentaires de fractionnement ne peuvent être pris qu'à la condition que les jours de congés payés principaux aient été soldés.

III.2.2.2 CINQUIÈME SEMAINE

L'ordonnance du 16 janvier 1982 généralise la cinquième semaine en portant de 2 à 2,5 jours ouvrables le nombre de jours de congés acquis chaque mois.

Le code du travail a repris l'ordonnance dans son article L.3141-3 tout en n'employant pas expressément le terme de cinquième semaine.

Selon les conventions collectives (article 5-9 de la CCN Ouvriers des Travaux Publics ; article 5.1 de la CCN ETAM ; article 4.1 de la CCN Cadres), la cinquième semaine est prise en tout ou partie, selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et dans ce cas 5 jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congé.

La prise de jours qualifiés de cinquième semaine antérieurement au 1^{er} novembre pourra donner lieu à leur requalification en congé principal s'il apparaissait qu'ils aient été demandés comme tels, en l'absence d'un accord d'entreprise.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congé est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mars pour les ouvriers (art. 5.9 de la CCN) ; pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril pour les ETAM et les Cadres (respectivement articles 5.1 et 4.1 de la CCN concernée).

Les jours de congés dus au-delà des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (article L.3141-18 du code du travail).

La prime de vacances de 30 % est calculée sur la base de 2 jours ouvrables par mois ou 150 heures de travail. Le montant de la cinquième semaine n'est donc pas majoré de la prime de 30 %.

- les jours de cinquième semaine au-delà des 24 premiers jours de congés n'ouvrent pas droit à des jours supplémentaires pour fractionnement,
- la cinquième semaine ne peut être accolée au congé principal. Cependant, une circulaire du 23 février 1982 ne s'oppose pas à ce qu'une certaine souplesse soit admise notamment pour les travailleurs immigrés ou originaires des départements d'Outre-Mer, outre le cas spécial de certaines catégories de salariés.

Ainsi, ces travailleurs peuvent prendre 5 semaines d'affilée pour se rendre dans leur pays d'origine.

La combinaison des dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la détermination des jours ouvrant droit à la prime de vacances, a conduit la Caisse à qualifier de congé principal les jours donnant droit à la prime de vacances (calculée sur la base de 2 jours par mois de travail) et de jours de cinquième semaine, le solde entre le congé total (à raison de 2,5 jours par mois) et le congé principal.

Rappelons toutefois que les droits à fractionnement sont déterminés à partir des 24 premiers jours de congés sans qu'il soit besoin de savoir s'ils sont qualifiés de congé principal ou de cinquième semaine.

III.2.2.3 PRISE DES CONGÉS D'ANCIENNETÉ DES ETAM ET DES CADRES

Les jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie du congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise (article 5.1.1 de la convention collective ETAM et article 4.1.1 de la convention collective IAC).

III.3. INCIDENCES SUR LA DURÉE DE L'ABSENCE POUR CONGÉ

III.3.1 JOUR FÉRIÉ SITUÉ À L'INTÉRIEUR DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

Selon l'administration (circulaire ministérielle du 27 mai 1937), la détermination de la période de congés payés au cours de laquelle se trouve un jour férié varie selon que ce jour est chômé ou non dans l'entreprise :

- si l'entreprise ne travaille pas le jour férié (le jour férié est donc chômé), ce dernier n'est pas décompté comme jour ouvrable et le salarié en congé à cette date verra sa période de congé prolongé d'un jour ou aura droit à un jour à prendre ultérieurement avec l'accord de l'entreprise,
- si l'entreprise travaille le jour férié (qui n'est donc pas chômé – en dehors du 1^{er} mai), ce dernier est décompté comme jour ouvrable et sera décompté comme jour de congé payés.

La durée du congé étant calculée en jours ouvrables, l'intervention d'un jour férié dans une période de congé prolonge normalement d'un jour la durée d'absence du salarié ; ceci même, si la fête légale coïncide avec un jour de repos habituellement chômé dans l'entreprise ou s'il a été récupéré. Le jour férié ne garde son caractère de jour ouvrable que s'il n'a pas été chômé dans l'entreprise ou s'il a été récupéré.

Toute journée travaillée dans l'entreprise doit être réputée jour ouvrable ; en dehors du 1^{er} mai, le caractère de fête légale n'implique pas que la journée soit chômée en droit commun. La coïncidence d'un jour férié avec un dimanche ne modifie pas le nombre de jours ouvrables de la semaine. Cette circonstance est sans influence sur le calcul du congé.

INDEMNISATION : compte tenu de la diversité des situations, la CNETP ne cherche pas à connaître si, dans la période de congés considérée, il y a des jours fériés ; elle paye uniquement le nombre de jours ouvrables demandés.

La convention collective (article 5.1) prévoit qu'aucun paiement des jours fériés ne sera dû aux Ouvriers qui :

- ne peuvent justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises de Travaux Publics, 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article 4 de la loi du 21 octobre 1946 ;
- n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié, hormis le cas où l'employeur aurait accordé à l'intéressé une autorisation d'absence s'étendant sur cette période, notamment au titre d'Ouvrier déplacé ; de même, il ne sera pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

III.3.2 MALADIE SURVENANT PENDANT LE CONGÉ

Le code du travail restant muet, la jurisprudence de la Cour de Cassation a dégagé 2 principes :

(Cf. Jurisprudence en annexe 2).

- celui de la maladie survenant avant le départ en congé. Dans ce cas, le salarié est en arrêt maladie et il peut repousser la date de son congé ;
- celui de la maladie survenant pendant le congé :
 - un salarié tombant malade pendant ses vacances ne peut, en l'absence de texte, exiger la prolongation de son congé ou obtenir un nouveau congé même non rémunéré (cf. cassation sociale du 18 mars 1975 BAUJARD c/Société VAPEURO. Bulletin V n°162, cf. cassation sociale du 4 décembre 1996 COL c/DEUDON. Bulletin V n°420) ;
 - l'article D.3141-4-3° du code du travail interdisant de déduire les journées de maladie du congé annuel « *ne concerne pas la période de congés payés, mais seulement la durée du travail effectif du salarié pendant la période annuelle de référence servant de base de calcul des congés payés auxquels le salarié a droit* » (Cf. Cassation sociale du 31 janvier 1980 Société TIMKEN FRANCE c/ GRASS. Bulletin V n°106) ;

- l'employeur qui a accordé au salarié le congé payé prévu par la loi « *s'est acquitté de ses obligations (...), sans que les divers accidents, telle la maladie du salarié, qui surviendraient pendant le congé puissent modifier ultérieurement l'étendue de son obligation légale* » (Cf. Cassation sociale du 8 novembre 1984. Bulletin cassation 84 V n°427).

Aucun droit à congé supplémentaire n'est accordé au salarié tombé malade pendant ses vacances. Le salarié perçoit cependant :

- de la Caisse, l'indemnité de congé à laquelle il a droit calculée comme s'il n'y avait pas eu maladie ;
- de la Sécurité Sociale, les indemnités journalières.

La Cour de Cassation admet en effet le cumul d'une indemnité de congés payés avec les prestations en espèces versées par les caisses de Sécurité Sociale (Cf. Cassation sociale du 28 octobre 1958 Société AMAC c/JOURDAIN. Bulletin IV n°1133).

Par contre, elle refuse tout cumul de cette même indemnité de congés payés avec une indemnité conventionnelle de maladie versée par l'employeur en application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise (Cf. Cassation sociale du 22 mars 1962 Société Cie RADIO MARITIME c/VALLANA Bulletin IV n°317).

L'indemnité de congé de la période initialement prévue ayant été réglée au moment du départ en vacances, la fraction couvrant la période de maladie sera considérée comme indemnité compensatrice.

La jurisprudence de la Cour de Cassation mentionnée ci-dessus qui vise à pratiquer une application chronologique des causes d'interruption du contrat de travail en cas de maladie survenant durant une période de congés payés préalable devrait être revue prochainement.

En effet, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans un arrêt du 21 juin 2012 (aff. ANGED 78/11) rappelle qu'elle a déjà jugé qu'il découle notamment de la finalité du droit au congé qu'un travailleur qui se trouve dans une telle situation a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie. Elle déduit de cette précédente jurisprudence qui concernait un travailleur en situation d'incapacité de travail avant le début d'une période de congé annuel payé, que le moment où est survenue ladite incapacité est dépourvu de pertinence. Ainsi un salarié a droit au report de ses congés payés acquis non pris par suite de maladie dans tous les cas, peu importe que cette dernière ait été ou non la première cause d'interruption de son contrat de travail.

La Cour de Cassation devrait vraisemblablement intégrer cette nouvelle jurisprudence et abandonner dès lors son ancienne position. Cependant se posera alors la question du maintien du cumul entre l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la sécurité sociale qui est jusqu'à lors admis ; en effet désormais le salarié devrait être considéré comme étant exclusivement en maladie et ne pourrait donc plus percevoir l'indemnité de congés payés, compte tenu du fait qu'il dispose d'un droit au report des congés payés qu'il n'a pu effectivement prendre du fait de leur coïncidence avec la période de maladie.

En pratique la Caisse verse les indemnités de congés payés 1 mois avant le départ en congés des salariés concernés et le plus souvent elle n'est pas informée des arrêts de maladie qui ont pu intervenir durant cet intervalle. Dans la majorité des cas par conséquent, les salariés se trouvant dans une telle situation auront déjà perçu le règlement de leur indemnité de congés. Ils seront donc redevables d'une créance à l'égard de la Caisse à déduire d'une prochaine indemnité de congés payés.

III.3.3 FERMETURE DE L'ENTREPRISE

III.3.3.1 PENDANT LE CONGÉ

La loi sur la sécurisation de l'emploi supprime à compter du 1^{er} juillet 2013 le dispositif d'activité partielle congés payés qui permettait, lorsque l'entreprise fermait pour quelque raison que ce soit pendant la durée légale du congé et que les salariés ne possédaient pas les droits à congés nécessaires, que ces derniers perçoivent une allocation d'activité partielle pour le complément de congé leur faisant défaut.

Désormais dans une telle situation les salariés n'ayant pas un droit suffisant à congés payés ne perçoivent plus une telle allocation publique. De plus l'employeur n'est pas légalement tenu au maintien de la rémunération, dès lors que la période de fermeture ne dépasse pas la durée légale des congés payés fixée à 30 jours.

III.3.3.2 FERMETURE DE L'ENTREPRISE AU-DELÀ DE LA DURÉE LÉGALE

Pour chaque jour excédant la durée légale (30 jours), l'employeur doit verser au personnel une indemnité au moins égale à l'indemnité journalière de congé.

Cette indemnité ne peut pas, en tout ou partie, se cumuler avec celle accordée aux personnes qui, compte tenu de l'ancienneté ou du fractionnement, reçoivent une indemnité de congé d'un montant supérieur à 5 semaines.

III.3.3.3 CHÔMAGE-INTEMPÉRIES PRÉCÉDANT LE DÉPART EN CONGÉ

Si un salarié se trouve en période de chômage-intempéries le jour où il doit partir en congé, les indemnités d'intempéries lui sont dues jusqu'au dernier jour ouvrable précédant son départ en congé.

Si, à la fin de sa période de congé, son chantier est toujours en intempéries, les indemnités correspondantes lui sont dues à nouveau, dès le premier jour de son retour.

III.4. ACTIVITÉ PARTIELLE ET DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Si le juge communautaire considère que le droit aux congés payés annuels accordés à chaque salarié par la Directive 2003/88/CE est un principe du droit social de l'Union qui revêt une importance particulière, il n'en demeure pas moins qu'un tel droit doit être appréhendé différemment dans le cas particulier d'une entreprise qui a mis en place un plan social et qui, dans ce cadre, a placé les salariés en activité partielle en diminuant leur temps de travail.

Dans une telle situation, le salarié en activité partielle se trouve dans une situation fondamentalement différente de celle d'un salarié en maladie : la situation du premier repose sur une convention conclue entre l'employeur et le comité d'entreprise et est donc prévisible pour le travailleur concerné ; de plus, il est envisageable pour celui-ci de se reposer ou de réaliser des activités de détente et de loisirs puisqu'il n'est pas soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par une maladie.

En outre, au regard de la finalité d'un plan social, le fait de lier le bénéfice de cet avantage accordé au salarié par son droit national à l'obligation de son employeur de prendre en charge des congés annuels payés durant cette période, pour des raisons purement sociales, risquerait de décourager l'employeur à convenir d'un tel plan social.

La situation du salarié en activité partielle résultant d'un plan social est comparable à celle d'un travailleur à temps partiel, pour qui la jurisprudence de la CJUE permet de réduire le droit à congés proportionnellement à la réduction du temps de travail.

A NOTER : cette règle ne peut s'appliquer a posteriori à un congé annuel acquis lors d'une période antérieure de travail à temps plein (arrêt CJUE Kaiser GmbH du 8 novembre 2012, C-229 et 230/11).

III.5. DON DE JOUR DE CONGÉS

La loi relative au don de jours de congés du 9 mai 2014, applicable depuis le 11 mai 2014, permet à tous salariés de faire don de certains jours de repos non pris à un autre salarié de la même entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

A ce titre, le certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que de la nécessité de la présence et des soins.

Les jours de repos qui peuvent être donnés sont les jours de congés payés acquis au delà des 4 semaines de congés principaux, les jours de RTT, les jours de congés supplémentaires (fractionnement, ancienneté), etc.

Le don est volontaire, anonyme et nécessite l'accord de l'employeur.

Le salarié bénéficiaire du don voit sa rémunération maintenue durant sa période d'absence, qui est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et pour la durée du congé annuel.

En pratique, l'employeur doit adresser à la Caisse le formulaire ad hoc « *bulletin de don de congés* » accessible dans l'espace non sécurisé infos pratiques/Congés/Établissement des certificats. La Caisse règle l'indemnité de congés payés au salarié offrant et lui adresse son attestation de paiement, et c'est l'employeur qui pratiquera ensuite la retenue sur paie du nombre de jours correspondant au don et qui se chargera de maintenir la rémunération du salarié bénéficiaire.

Le don de jour a depuis été rendu également possible au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap par la loi n°2018-84 du 13 février 2018.

Le don a en outre été ouvert au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle (loi n°2018-607 du 13 juillet 2018).

Le don est possible au bénéfice d'un autre salarié sapeur-pompier volontaire afin de lui permettre de participer aux missions ou activités du service incendie et de secours (loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021).

III.6. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA PRISE DES CONGÉS

III.6.1 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

En matière de prise effective des congés payés, il convient de rappeler que si la fixation des dates de congés payés reste la prérogative de l'employeur et que le salarié ne peut que présenter une demande en ce sens, le pouvoir de l'employeur demeure néanmoins encadré.

Ainsi un employeur ne peut placer un salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés et jusqu'à présent il appartenait au salarié de prouver que l'absence de prise de congés était imputable à l'employeur (arrêt Cour de Cassation, chambre sociale, 12 mars 2008 n°06-45465).

Dans une décision du 13 juin 2012 (Cassation sociale Barthélémy c/ Sté Médiapost) la Haute Cour opère un revirement de jurisprudence en s'appuyant sur les obligations de l'employeur en matière de repos, santé et de sécurité telles qu'elles résultent de la Directive 2003/88/CE : elle juge qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

De ce fait, un salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés en raison d'arrêts de travail pour maladie ne saurait renoncer au paiement de ses jours par la signature d'un solde de tout compte dans lequel il déclare les avoir pris (Cassation sociale Biscuiterie les deux soleils c/ X, 28 mai 2014).

Les congés payés doivent donc être effectivement pris, sauf cas particulier (fin de contrat de travail, etc.)

En outre, en cas de contestation en la matière, la charge de la preuve repose donc sur l'employeur et non plus sur le salarié.

Dès lors, un Conseil de prud'hommes ne peut débouter une salariée de sa demande en paiement des congés payés dont elle n'a pas bénéficié au motif qu'elle n'a à aucun moment fait une demande pour prendre ses congés dans les différentes sociétés où elle a travaillé, et qu'elle n'apporte pas d'éléments par lesquels ses employeurs les lui ont refusés (Cassation sociale Sté Netto c/ X, 31 octobre 2012).

III.6.2 INTERDICTION DE TRAVAILLER PENDANT LES CONGÉS

Selon les articles D.3141-1 et D.3141-2 du code du travail :

- il n'est pas possible à un salarié de proposer d'exécuter un travail rémunéré pendant la période fixée pour son congé légal ;
- il n'est pas non plus permis à un employeur de faire travailler du personnel, moyennant salaire, pen-

dant lesdits congés. Peu importe qu'il s'agisse du salarié de l'entreprise que l'employeur fait travailler pendant son congé, même en dehors de l'entreprise, ou d'un salarié en congé qui n'appartient pas à l'entreprise et que l'employeur embauche quand même ;

- le contrevenant est passible de dommages et intérêts dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de congé et qui doivent être versés à l'assurance chômage.
- L'action en dommages et intérêts doit être exercée à la requête du Maire ou du Préfet intéressé, devant le juge d'instance. Cassation sociale 19 octobre 1977 : « *L'employeur qui n'accorde pas spontanément à un travailleur le congé payé auquel il a droit chaque année commet une faute et doit réparation du préjudice physique et d'agrément qu'il a causé* ».

En outre, l'article R.3143-1 du code du travail précise que « *le fait de méconnaître les dispositions des articles L.3141-1 à L.3141-33 et L.3164-9, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.* »

Tout accord portant renonciation au congé (tant au niveau du congé principal que des congés supplémentaires payés en raison du fractionnement ou de l'ancienneté conventionnelle), même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est donc nul. (cf. Jurisprudence : cassation sociale du 20 janvier 1982 SA PURFINA Française c/ Epoux FLAMAIN Bulletin V n°27).

III.6.3 MENTIONS AUX BULLETINS DE SALAIRES

Selon l'article R.3243-1-11° du code du travail le bulletin de paie comporte notamment « (...) *les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée* ».

Cependant, par une lettre du 12 mai 1978 au Président de la Fédération Nationale des Travaux Publics, le Ministère du Travail et de la Participation a fait connaître que les chefs d'entreprise affiliés auprès d'une caisse de congés payés ne sont astreints à faire figurer sur le bulletin de paie que les dates des congés payés de leurs salariés.

III.6.4 FORCLUSION DU DROIT À CONGÉ ET PRESCRIPTION DU PAIEMENT D'UN CONGÉ

III.6.4.1 FORCLUSION DU DROIT À CONGÉ

Le congé doit être pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivant la période de référence à laquelle il se rapporte. Seul un accord exceptionnel et motivé par l'employeur peut déroger à cette règle, ou les cas de report visés ci-dessus. Dans ce cas, le droit au fractionnement sera alors perdu.

III.6.4.2 PRESCRIPTION DU PAIEMENT D'UN CONGÉ

Selon la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'article L.3245-1 du code du travail prévoit les dispositions suivantes :

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. ».

Les règles du droit commun concernant les causes d'interruption de la prescription sont applicables : une simple lettre recommandée avec AR n'interrompt pas la prescription (cf. cassation sociale du 16 janvier 1985 S.J. 104).

En outre, la Haute Cour précise (cf. cassation sociale association AVITARELLE du 14 novembre 2013) que le point de départ de la prescription salariale pour les salariés rémunérés au mois correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise. Dès lors, le salaire est exigible pour l'intégralité du mois considéré peu importe que la demande du salarié soit intervenue en cours de mois.

S'agissant plus spécialement de l'indemnité de congé payé, la cour indique que le point de départ de la prescription est fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

Exemple : Pour un congé 2024 qui doit être pris entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025, le paiement sera prescrit au 30 avril 2028 mais la demande du paiement d'un congé relative à une période se situant dans la limite des trois années précédentes pourra être réglée par la Caisse sur justification de la prise effective de ce congé en temps normal.

III.6.4.3 CONGÉ SABBATIQUE OU CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

- congé sabbatique : articles L.3142-28 à L.3142-35 du code du travail.
- congé pour la création d'entreprise : articles L.3142-105 à L.3142-124 du code du travail.
- compte épargne temps : articles L.3151-1 à L.3153-2 du code du travail.

La loi permet d'obtenir un congé non rémunéré pour création d'entreprise d'une durée d'un an (cette durée peut être portée à 2 ans dans les conditions fixées à l'article L.3142-119 du code du travail) ou un congé sabbatique non rémunéré d'une durée de 6 à 11 mois pendant lesquels le contrat de travail est suspendu.

Le salarié qui envisage de prendre un tel congé peut demander à son employeur la possibilité de capitaliser sa cinquième semaine de congés payés sur une période maximale de 6 ans. Il doit également en informer la Caisse.

Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés dont il n'a pas bénéficié.

En cas de renonciation de sa part à de tels congés, les congés reportés à la demande du salarié s'ajoutent

aux congés payés annuels, par fraction de 6 jours par an, et ce jusqu'à épuisement des congés payés reportés.

Il ne peut demander un nouveau report qu'après épuisement des congés reportés.

L'article L.3152-1 du code du travail offre la possibilité aux partenaires sociaux par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche, de créer un CET permettant au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés.

C'est ainsi que le salarié pourra notamment alimenter ce compte par tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables et ce, par dérogation à l'article L.3141-1 du code du travail. Ce report de congés prévu dans le cadre du CET peut, par ailleurs, se cumuler avec le report prévu dans le cadre du congé sabbatique ou du congé pour création d'entreprise décrits plus haut. Ces jours de congés payés affectés au CET, ne pourront, toutefois, pas faire l'objet d'un complément de rémunération immédiat ou différé.

Enfin, l'article L.3334-8 du code du travail (tel que modifié par l'article 108 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) offre la possibilité aux salariés, en l'absence de CET dans l'entreprise, de verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCO. Seuls les jours de congés payés excédant les 24 jours ouvrables peuvent être versés, et cela peut concerner un maximum de 5 jours de congés payés par an.

La loi Macron du 6 août 2015 (loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques) porte ce seuil à 10 jours de congés payés par an.

IV. DIVERSES DISPOSITIONS LÉGALES

IV.1. RÉGULARISATION DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

La Caisse se substitue à l'employeur pendant les différentes périodes de congé des salariés. Dans ce cas, elle est soumise aux conditions habituelles de la régularisation annuelle au titre des différents versements qu'elle effectue au cours de l'année civile.

Elle procède, en fonction du nombre de jours de congés qu'elle indemnise, à une régularisation progressive au fur et à mesure des paiements qu'elle effectue.

L'entreprise pour sa propre régularisation doit seulement tenir compte de l'ensemble des rémunérations ou gains réels versés directement par elle à chaque salarié et substituer, au plafond de régularisation, un plafond réduit pour tenir compte des mois qui ont été incomplets en raison d'une période d'absence pour congés payés.

Depuis janvier 2018, le mode de calcul du plafond réduit a été modifié. Il s'obtient au prorata temporis du nombre de jours de la période pendant laquelle les personnes sont employées ; soit au 28^{ème}, 29^{ème}, 30^{ème} ou 31^{ème} selon les périodes (article R.242-2 du CSS, abrogation du R.243-11).

IV.2. DÉCLARATIONS FISCALES

L'indemnité de congé assimilée à un salaire constitue un revenu que la Caisse déclare à l'Administration fiscale. Le bénéficiaire doit également en faire la déclaration en même temps que ses salaires.

Le montant net imposable de l'indemnité est donc à relever sur l'attestation de paiement. Il est également disponible sur le site www.cnetp.fr dans l'espace réservé aux adhérents (rubrique Congés Payés / Consultation Attestation Fiscale) et dans l'espace dédié aux salariés.

IV.2.1 RETENUES À LA SOURCE SUR LES CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS AYANT LEUR RÉSIDENCE FISCALE À L'ÉTRANGER (ARTICLES 182 A ET 1671 A DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS)

La Caisse est tenue d'opérer, lors de chaque versement d'indemnité de congés payés à des personnes dont la résidence fiscale est fixée à l'étranger, une retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu dû par le salarié.

Les entreprises qui pratiquent cette retenue sont priées, si elles ne l'ont pas encore fait, de signaler à la Caisse la liste des personnels concernés par cette mesure (nom, prénom, numéro de Sécurité Sociale, adresse à l'étranger précisant le pays du domicile fiscal).

IV.2.2 PARTICIPATION AUX COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE SUR LES INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS DES OUVRIERS, ETAM ET CADRES (IAC)

Afin de simplifier les formalités des entreprises et d'assurer aux salariés la prise en compte pleine et entière de leurs droits à retraite complémentaire et aux prestations de prévoyance, la CNETP, en accord avec les instances professionnelles du BTP, a établi une convention, intégrée dans le bulletin d'adhésion et soumise à la signature des entreprises adhérentes, concernant les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance sur les indemnités de congés payés des Ouvriers, ETAM et Cadres.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises pour lesquelles la CNETP n'effectue aucun précompte et ne verse aucune cotisation patronale de cette nature au titre des indemnités de congés payés à PROBTP (mode déclaratif) doivent :

- incorporer aux salaires déclarés aux institutions de retraite complémentaire et de prévoyance les indemnités de congés versées par la CNETP aux salariés ouvriers, ETAM et Cadres ;
- acquitter la totalité des cotisations correspondantes pour les parts salariales et patronales, aux taux et selon les modalités pratiquées par l'entreprise ;
- retenir sur la paie des intéressés la part de cotisation qui leur incombe en tenant compte de la répartition entre la part patronale et la part salariale pratiquée par l'entreprise.

La Caisse s'engage en contrepartie à effectuer chaque mois, aux entreprises adhérentes, le paiement de la part patronale due au titre des indemnités de congés payés de leurs salariés. Le règlement de la Caisse est calculé sur la base des taux minima de cotisations aux régimes obligatoires de retraite complémentaire et de prévoyance en fonction de la répartition normale entre employeur et salarié.

La CNETP s'engage en outre à justifier du montant de son règlement selon les modalités prévues dans la convention CPRP. Dans ce cadre, la Caisse communique à l'adhérent pour chaque salarié :

- le montant brut des indemnités de congés payés réglées par la Caisse, présenté par types de cotisations et par tranches (l'indemnité est systématiquement rattachée à l'employeur qui a autorisé l'absence pour congés payés) ;
- le montant de la participation au paiement de la part patronale due au titre des indemnités de congés payés calculée sur la base des taux minima de cotisation aux régimes obligatoires de retraite et de prévoyance.

Cette procédure fait l'objet d'une vérification à l'occasion des contrôles périodiques menés par les services de la Caisse dans les entreprises.

Afin de s'adapter aux besoins des adhérents, la justification du règlement de la CNETP peut être communiquée à l'entreprise selon des périodicités distinctes de ses versements et selon un calendrier personnalisé mis à disposition dans l'espace sécurisé Adhérents du site, rubrique Congés/Calendrier CPRP. La justification peut être communiquée à l'entreprise par fichiers via la procédure RCP : cette procédure est décrite sur le site de la CNETP/espace infos pratiques/documentation technique.

Les entreprises adhérentes peuvent également obtenir le justificatif du règlement dans l'espace sécu-

risé du site, espace Adhérents/Consultation d'extrait de compte ou l'espace Archivage des bordereaux de congés payés édités, sous réserve d'avoir signé une convention ANET.

Il convient de mentionner que pour les entreprises en mode direct, la CNETP verse directement à PROBTP les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance afférentes aux indemnités de congés payés sur la base des taux minima obligatoires.

Il en est de même pour les salariés ayant quitté une entreprise adhérente et demandant à la CNETP le règlement des indemnités de congés payés.

Les entreprises qui ne relèvent pas de PROBTP (métallurgie, MSA) sont gérées en mode déclaratif pour l'ensemble de leurs salariés Ouvriers, ETAM, Cadres.

IV.3. SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS PENSION ALIMENTAIRE AVIS À TIERS DÉTENTEUR

IV.3.1 SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS

La Caisse peut recevoir un acte de saisie sur les rémunérations sous forme d'une notification émanant du tribunal d'instance. Le créancier est ainsi autorisé à faire pratiquer entre les mains de la Caisse une saisie de la quotité saisissable des indemnités de congés payés que cet organisme est appelé à régler à un salarié (article R.3252-1 et suivants du code du travail).

IV.3.2 PENSION ALIMENTAIRE

La Caisse peut recevoir une notification nominative de paiement direct de pension alimentaire sous la forme d'une signification par huissier de justice. Elle est, dans ce cas, tenue d'opérer une retenue lors du versement de l'indemnité de congés payés au salarié débiteur de la pension alimentaire.

IV.3.3 AVIS À TIERS DÉTENTEUR

La Caisse peut se voir adresser un avis à tiers détenteur délivré par les comptables du Trésor pour le recouvrement des impôts impayés (articles L.262, L.263, L263-O-A et L.263-A du livre des procédures fiscales). La Caisse effectue les retenues nécessaires conformément aux dispositions de l'article R.3252-1 du code du travail.

IV.3.4 DÉCÈS DU SALARIÉ

L'indemnité de congés payés étant assimilée à un salaire, elle est donc personnelle et doit être versée au salarié concerné. Toutefois en cas de décès d'un salarié qui n'aurait pas pris l'intégralité de ses congés payés acquis, la Caisse règle à ses héritiers, sous certaines conditions, lesdites sommes.

Dans un arrêt du 12 juin 2014, la CJUE précise que le décès d'un salarié n'a pas pour effet d'éteindre son droit à congés payés qui doit être versé à ses ayants-droits sous forme pécuniaire (CJUE affaire GÜLAY BOLLACKE, 12 juin 2014).

V. ANNEXES

V.1. EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

V.1.1 DROIT AU CONGÉ

- **Article L.3141-1**

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

- **Article L.3141-2**

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L.1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L.1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

V.1.2 DURÉE DU CONGÉ

Ordre public

- **Article L.3141-3**

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

- **Article L.3141-4**

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

- **Article L.3141-5**

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues aux articles L.3121-30, L.3121-33 et L.3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3121-44 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

- **Article L.3141-6**

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.

- **Article L.3141-7**

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L.3141-3 et L.3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

- **Article L.3141-8**

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

- **Article L.3141-9**

Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Champ de la négociation collective

- **Article L.3141-10**

Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L.3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :

1° Fixer la période de référence pour l'acquisition des congés ;

2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Dispositions supplétives

- **Article L.3141-11**

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L.3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'Etat.

V.1.3 PRISE DES CONGÉS

PÉRIODE DE CONGÉS ET ORDRE DES DÉPARTS

Ordre public

- **Article L.3141-12**

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

- **Article L.3141-13**

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

- **Article L.3141-14**

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Champ de la négociation collective

- **Article L.3141-15**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :

- 1° la période de prise des congés ;
- 2° l'ordre des départs pendant cette période ;
- 3° les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Dispositions supplétives

- **Article L.3141-16**

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L.3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

- a) la période de prise des congés;
- b) l'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

la durée de leurs services chez l'employeur ;

leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

V.1.4 RÈGLES DE FRACTIONNEMENT ET DE REPORT

Ordre public

- **Article L.3141-17**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

- **Article L.3141-18**

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

- **Article L.3141-19**

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

- **Article L.3141-20**

Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

Champ de la négociation collective

- **Article L.3141-21**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour.

- **Article L.3141-22**

Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L.3141-24 ;

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L.3121-44, au 3° du I de l'article L.3121-64 et à l'article L.3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L.3142-118 et L.3142-120 à L.3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L.3142-33 et L.3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L.3151-1 à L.3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

Dispositions supplétives

▪ **Article L.3141-23**

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L.3141-22 :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L.3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

V.1.5 INDEMNITÉ DE CONGÉS

Ordre public

▪ **Article L.3141-24**

I.-Le congé annuel prévu à l'article L.3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L.3121-30, L.3121-33 et L.3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considé-

rées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

- **Article L.3141-25**

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

- **Article L.3141-26**

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

- **Article L.3141-27**

Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

- **Article L.3141-28**

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L.3141-24 à L.3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

- **Article L.3141-29**

Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

- **Article L.3141-30**

Les articles L.3141-28 et L.3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L.3141-32.

- **Article L.3141-31**

Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

V.1.6 CAISSE DE CONGÉS PAYES

- **Article L.3141-32**

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement.

Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

- **Article L.3141-33**

Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

Pour l'accomplissement de leur mission, les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux agents de contrôle de l'inspection du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L.8114-1.

Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission.

V.1.7 DROIT AU CONGÉ

Ordre public

- **Article D.3141-1**

L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D.3141-2.

- **Article D.3141-2**

Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

V.1.8 DURÉE DU CONGÉ

Ordre public

- **Article D.3141-3**

Ne peuvent être déduits du congé annuel :

1° Les absences autorisées ;

2° Les congés de maternité, paternité et d'adoption prévus par les articles L.1225-17, L.1225-35 et L.1225-37 ;

3° Les jours d'absence pour maladie ou accident ;

4° Les jours de chômage ;

5° Les périodes de préavis ;

6° Les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Dispositions supplétives

- **Article R.3141-4**

A défaut d'accord prévu à l'article L.3141-10, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L.3141-32 l'employeur est tenu de s'affilier à

une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril.

V.1.9 PRISE DES CONGÉS

Ordre public

- **Article D.3141-5**

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

- **Article D.3141-6**

L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.

V.1.10 INDEMNITÉS DE CONGÉS

Ordre public

- **Article D.3141-7**

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles déterminées par le livre II pour le paiement des salaires.

- **Article D.3141-8**

L'indemnité de fin de mission, prévue à l'article L.1251-32, est prise en compte pour la détermination de la rémunération totale prévue à l'article L.3141-24.

V.1.11 CAISSE DE CONGÉS PAYÉS

Dispositions générales

- **Article D.3141-9**

L'employeur qui adhère à une caisse de congés payés, par application de l'article L.3141-32, délivre au salarié, en cas de rupture du contrat de travail, un certificat justificatif de ses droits à congé compte tenu de la durée de ses services.

- **Article D.3141-10**

En vue de la détermination du droit au congé et, le cas échéant, du calcul de l'indemnité à verser aux ayants-droit, les caisses de congés payés font état, dans le décompte des services, de l'ancienneté des services accomplis chez les employeurs dont l'affiliation à une caisse de congé est obligatoire.

- **Article D.3141-11**

L'agrément des contrôleurs des caisses de congés payés est délivré pour une durée n'excédant pas cinq ans par arrêté du préfet du département où se trouve le siège de la caisse dont ils relèvent.

Il est renouvelable.

V.1.12 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Règle d'affiliation

▪ **Article D.3141-12**

Dans les entreprises exerçant une ou plusieurs activités entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales étendues du bâtiment et des travaux publics, le service des congés est assuré, sur la base de celles-ci, par des caisses constituées à cet effet.

Toutefois, lorsque l'entreprise applique, au titre de son activité principale, une convention collective nationale autre que celles mentionnées à l'alinéa précédent et sous réserve d'un accord conclu, conformément à l'article D. 3141-15, entre la caisse de surcompensation mentionnée à l'article D. 3141-22 et l'organisation ou les organisations d'employeurs représentatives de la branche professionnelle concernée, le service des congés peut être assuré par l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'activité principale s'entend comme celle dans laquelle l'entreprise emploie le plus grand nombre de salariés.

▪ **Article D.3141-13**

Le régime prévu par la présente sous-section s'applique aux carrières annexées aux entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article D.3141-12 ainsi qu'aux ateliers, chantiers et autres établissements travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises, qu'ils soient ou non annexés à celles-ci.

▪ **Article D.3141-14**

Le régime prévu par la présente section s'applique également aux entreprises non établies en France mentionnées aux articles L.1262-1 et L.1262-2.

▪ **Article D.3141-15**

Des règles particulières d'affiliation peuvent être définies par accord conclu entre la caisse nationale de surcompensation mentionnée à l'article D.3141-22 et les organisations d'employeurs représentatives d'une branche professionnelle autre que celle du bâtiment et des travaux publics lorsque les entreprises affiliées à ces organisations d'employeurs exercent, à titre secondaire ou accessoire, une ou plusieurs activités impliquant leur affiliation aux caisses mentionnées à l'article D.3141-12.

▪ **Article D.3141-16**

Les accords mentionnés à l'article D.3141-15, approuvés par le ministre chargé du travail, indiquent :

1° Les motifs justifiant la mise en œuvre de règles particulières d'affiliation ;

2° Le ou les critères selon lesquels l'affiliation est réalisée, notamment le pourcentage du chiffre d'affaires réalisé s'agissant des activités mentionnées aux articles D.3141-12 et D.3141-13 en deçà duquel l'affiliation n'est pas demandée, ainsi que les activités spécifiques à chaque profession exclues du champ d'affiliation ;

3° Les règles applicables aux entreprises qui n'assurent pas la pose des produits qu'elles fabriquent ou

qui la sous-traitent.

- **Article D.3141-17**

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces justificatives, les garanties à fournir par les caisses de congés payés soit en vue de leur agrément, soit au cours de leur fonctionnement, ainsi que les dispositions que contiennent leurs statuts et règlements.

- **Article D.3141-18**

Le ministre chargé du travail autorise les caisses à exercer leur activité dans une circonscription territoriale déterminée après avoir vérifié que le nombre des salariés qui doivent être déclarés à la caisse justifie l'institution de celle-ci.

- **Article R.3141-19**

Les statuts et règlements des caisses et toute modification éventuelle de ces textes ne sont applicables qu'après avoir reçu l'approbation du ministre chargé du travail.

- **Article D.3141-20**

Dans les entreprises mentionnées à l'article D.3141-12, dont l'activité principale relève du bâtiment, le service des congés des salariés déclarés est assuré par la caisse agréée pour la circonscription territoriale dans laquelle l'entreprise a son siège social.

Dans les entreprises dont l'activité principale relève des travaux publics, ce service est assuré par une caisse à compétence nationale.

Dans les entreprises qui relèvent du statut coopératif, ce service est également assuré par une caisse à compétence nationale.

- **Article D.3141-21**

Par dérogation au premier alinéa de l'article D.3141-20, la caisse de congés compétente pour les entreprises non établies en France mentionnées à l'article D.3141-14 est celle du lieu d'exécution de la prestation ou du chantier.

En cas de prestations multiples simultanées, l'entreprise peut centraliser ses déclarations à la caisse du lieu de la prestation la plus importante compte tenu de l'effectif qui y est affecté.

- **Article D.3141-22**

Les caisses de congés payés s'affilient à une caisse de surcompensation créée pour l'ensemble des entreprises mentionnées à l'article D.3141-12.

Celle-ci a notamment pour objet de répartir entre les caisses intéressées les charges résultant du paiement par une seule caisse des indemnités dues aux salariés successivement déclarés à différentes caisses.

- **Article D.3141-23**

Les salariés appartenant aux établissements mentionnés aux articles D.3141-12 à D.3141-15 sont déclarés par l'employeur à la caisse compétente, sauf s'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée déter-

minée, conclu pour une durée minimum d'un an et ayant acquis date certaine par enregistrement.

Toutefois, en cas de rupture d'un tel contrat avant le terme d'une année, l'employeur verse rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le salarié depuis le début de la période de référence en cours.

- **Article D.3141-24**

L'employeur peut faire assurer par la caisse de congés payés, avec l'accord de celle-ci et moyennant le versement des cotisations correspondantes, le service des congés aux salariés dont la déclaration n'est pas obligatoire.

- **Article D.3141-25**

Les effets de l'affiliation de l'employeur ne peuvent remonter au-delà de la date d'ouverture de la période de référence écoulée.

- **Article D.3141-26**

Les entreprises mentionnées à l'article D.3141-14, établies dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer des obligations figurant à la présente sous-section si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

- **Article D.3141-27**

Lorsque les entreprises mentionnées à l'article D.3141-26 sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, dans le pays où elles sont établies, elles justifient qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire pour bénéficier de l'exonération.

- **Article D.3141-28**

L'employeur communique, par tout moyen, aux salariés la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

Organisation et fonctionnement

- **Article D.3141-29**

La cotisation de l'employeur est déterminée par un pourcentage du montant des salaires payés aux salariés déclarés.

Ce pourcentage est fixé par le conseil d'administration de la caisse de congés payés.

Le règlement intérieur de celle-ci précise les dates et les modes de versement des cotisations, les justifications qui accompagnent ce versement et les vérifications auxquelles se soumettent les adhérents.

- **Article D.3141-30**

La durée des congés des salariés déclarés à la caisse est déterminée en application des dispositions

générales du présent chapitre. Il en est de même pour les salariés déclarés par les entreprises non établies en France mentionnées aux articles L.1262-1 et L.1262-2. Toutefois, cent cinquante heures de travail effectif sont considérées comme équivalentes à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces salariés.

En outre, il est ajouté à l'ensemble des heures de travail accomplies au cours de l'année de référence, cent soixante heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse agréée.

- **Article D.3141-31**

La caisse assure le service des congés payés des salariés déclarés par l'employeur.

Toutefois, en cas de défaillance de l'employeur dans le paiement des cotisations, elle verse l'indemnité de congés payés à due proportion des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées, par rapport à l'ensemble de la période d'emploi accomplie pendant l'année de référence. L'employeur défaillant n'est pas dégagé de l'obligation de payer à la caisse les cotisations, majorations de retard et pénalités qui restent dues.

Après régularisation de la situation de l'employeur, la caisse verse au salarié le complément d'indemnité de congés payés dû, calculé suivant les mêmes principes¹.

- **Article D.3141-32**

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé est le quotient du montant de la dernière paye versée au salarié dans l'entreprise assujettie qui l'employait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

En cas de changement des taux de salaires, il est tenu compte de ceux applicables pendant le congé. Toutefois, cette disposition n'est applicable qu'aux salariés qui, au moment de leur congé, sont employés dans une entreprise assujettie.

Article D.3141-33

L'indemnité du congé mentionné à l'article L.3141-3 est le produit du vingt-cinquième du salaire horaire défini à l'article D.3141-32 par le double du nombre d'heures de travail accomplies au cours de l'année de référence².

Pour chaque jour de congé supplémentaire attribué à quelque titre que ce soit, le salarié reçoit le quotient de l'indemnité mentionnée au premier alinéa par le nombre des jours de congé auquel cette indemnité correspond.

- **Article D.3141-34**

L'employeur remet au salarié, avant son départ en congé ou à la date de rupture de son contrat, un certificat en double exemplaire qui permet à ce dernier de justifier de ses droits à congé envers la caisse d'affiliation du dernier employeur.

1. NDLR : Le forfait mensuel appliqué par la caisse au titre du congé de l'année précédente dans le cadre de la modification de la durée du congé introduite par l'ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 est de 195 heures (ou 1,20 mois). L'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 a ramené cette durée à 182 heures (151.66 x 1.20) soit toujours 1,20 mois.

2. NDLR : Ces dispositions règlementaires n'ont pas été modifiées pour tenir compte des dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982 qui modifiait l'article L.223-2 du code du travail en portant la durée du congé à 2,5 jours ouvrables (au lieu de 2).

Ce certificat indique le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié dans l'entreprise pendant l'année de référence, le montant du dernier salaire horaire calculé conformément aux dispositions de l'article D.3141-32 ainsi que la raison sociale et l'adresse de la caisse d'affiliation.

- **Article D.3141-35**

Une commission instituée auprès de chaque caisse de congés payés statue sur toutes les contestations qui peuvent s'élever au sujet des droits aux congés des salariés déclarés à la caisse.

Elle est composée, en nombre égal, de membres employeurs et salariés désignés par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et choisis parmi les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau régional pour les professions assujetties.

- **Article D.3141-36**

Les caisses de congés payés sont soumises pour l'application des lois et règlements relatifs aux congés payés, au contrôle de l'inspection du travail dans les professions intéressées.

- **Article D.3141-37**

L'employeur justifie à tout moment à l'inspection du travail, aux officiers de police judiciaire et aux contrôleurs agréés de la caisse d'affiliation dont il relève, qu'il est à jour de ses obligations envers celle-ci.

VI. JURISPRUDENCE

VI.1. OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ

Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) Arrêt n°C 282/10 du 24 janvier 2012

DOMINGUEZ CONTRE CENTRE INFORMATIQUE DU CENTRE OUEST ATLANTIQUE

(..) Il est certes loisible aux États Membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, mais ils ne sauraient toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit. (...) En outre, la directive 2003/88 n'opérant aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période, il s'ensuit que s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État.

Il découle de ce qui précède que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence.

VI.2. PÉRIODE D'ACQUISITION DU DROIT À CONGÉ

Cour de Cassation arrêt du 1^{er} mars 1957

CROS CONTRE SOCIÉTÉ COMMERCIALE DE L'OUEST AFRICAIN

Bulletin IV n°254 page 178

Le droit au congé payé ou à l'indemnité compensatrice de congé payé ne devient effectif que le jour où le salarié est admis à en jouir ou à s'en prévaloir.

En conséquence, le jugement qui attribue à un salarié congédié une indemnité de congé payé doit calculer la durée et le montant de celle-ci par application du texte législatif en vigueur au jour du congédiement, bien qu'une partie de la période de travail considérée soit antérieure à l'entrée en vigueur de ce texte.

VI.3. CONGÉS PAYÉS VERSES PAR UNE CAISSE OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Cour de Cassation arrêt du 25 octobre 1957

MAÎTRE BOITIER, SYNDIC DE LA FAILLITE DU SIEUR ROGER LAMY CONTRE LESUEUR

Bulletin IV n°1010 page 719

Le service des congés payés dans les professions du Bâtiment et des Travaux Publics étant assuré par des caisses constituées à cet effet, l'employeur qui a rempli ses obligations vis-à-vis de ses Ouvriers et qui, affilié à une caisse, en est encore adhérent, n'est pas personnellement tenu des paiements prévus par le chapitre IV ter du titre 1^{er} du livre II du code du travail.

VI.4. PÉRIODES D'ÉQUIVALENCE

Cour de Cassation Assemblée plénière n°85-43471 du 9 janvier 1987

SOCIÉTÉ ANONYME DES ATELIERS MÉCANIQUES ET INDUSTRIES SPÉCIALES CONTRE AMARY

Pourvoi en cassation d'un jugement du 26 avril 1985 du Conseil de prud'hommes de MOULINS, formé par la SA ATELIERS MÉCANIQUES ET INDUSTRIES SPÉCIALES contre AMARY, pour violation des articles L.223-31 et L.223-42 du code du travail.

Espèce : Pour le salarié AMARY :

- période de référence : 1^{er} juin 1975 31 mai 1976
- temps de travail : 51 semaines
- absence : 3 jours en février

Position Cour :

Pour calculer les jours de congé, la Cour de Cassation, par revirement de position, opte pour la méthode employée jusqu'alors par l'Administration.

3 modes de calcul sont admissibles :

Le décompte du temps de travail peut se faire :

- soit par mois de travail effectif,
- soit par périodes de 4 semaines,
- soit par périodes de 24 ou 30 jours (suivant l'horaire hebdomadaire).

1. [actuel L.3141-4](#)

2. [actuel L.3141-5](#)

C'est le calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

La Cour de Cassation abandonne donc le système qu'elle utilisait, à savoir celui des règles d'équivalence appliquées de façon successive et subsidiaire.

La Cour a jugé que :

- Selon l'article L.223-41 du code du travail, les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail sont assimilées à 1 mois de travail effectif.
- Un salarié qui a travaillé 12 fois 4 semaines a en conséquence droit à la totalité des jours légaux, à savoir 24 jours ouvrables avant 1982 (30 jours aujourd'hui).
- ... peu importe, à cet égard que le salarié n'ait pas travaillé 4 semaines ou 24 jours au cours d'un mois donné.

En l'espèce, la Cour a condamné l'employeur à payer à son salarié 2 jours de congés payés supplémentaires, au motif que celui-ci a travaillé 51 semaines complètes pendant la période de référence, ce qui fait 12 fois 4 semaines, assimilable à 12 fois 1 mois, ainsi qu'en dispose l'article L.223-4(1) du code du travail.

Cet arrêt met fin aux divergences de position entre l'Administration et la Cour de Cassation qui se rallie à celle-ci. Ainsi, la Cour tranche le problème du calcul des droits au congé d'un salarié qui, pour quelque raison que ce soit, n'a pas travaillé pendant toute l'année de référence.

VI.5. DROIT A CONGÉS PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°10-30935 et suivants du 31 janvier 2012

SOCIÉTÉ CARREFOUR HYPERMARCHÉS

Attendu cependant, d'abord, qu'en application du principe de l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet édicté par l'article L.3123-11 du code du travail, les jours ouvrables de congés supplémentaires pour ancienneté doivent être décomptés de la même manière que les jours de congés des salariés à temps complet, sur les 6 jours ouvrables de la semaine ; que si le point de départ des congés est un jour ouvré pour le salarié concerné, le congé conventionnel s'applique sur une période de 6 jours peu important qu'ils soient ouvrables ou ouvrés ; qu'il n'en va autrement que pour les congés revêtant un caractère compensatoire et que pour ceux qui sont accordés dans une entreprise où le décompte des jours de congés de toute nature est effectué en jours ouvrés.

1. actuel L.3141-5.

VI.6. ASSIMILATION DE CERTAINES PÉRIODES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°89-42025 du 24 juin 1992

MULLIER CONTRE SOCIÉTÉ ÉLAN INDUSTRIES

Bulletin V n°2670 P

Il résulte de l'article L.223-4(1) du code du travail que les périodes de repos des femmes en couches ne sont assimilées à un temps de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé payé. D'ailleurs le conseil de prud'hommes a exactement retenu qu'elles n'entraient pas en compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article L.223-21 du code du travail.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°08-44834 du 3 juillet 2012

DOMINGUEZ CONTRE CENTRE INFORMATIQUE DU CENTRE OUEST ATLANTIQUE

Attendu, selon le premier de ces textes, que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

Attendu que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 24 janvier 2012, affaire C-282/10), a dit pour droit :

1°/ L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence.

2°/ il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne, notamment l'article L. 223-4 du code du travail, et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant d'assimiler l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet à l'un des cas de figure mentionnés dans ledit article du code du travail.

Si une telle interprétation n'était pas possible, il incombe à la juridiction nationale de vérifier si, eu égard à la nature juridique des parties défenderesses au principal, l'effet direct de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 peut être invoqué à leur encontre.

À défaut pour la juridiction nationale d'atteindre le résultat prescrit par l'article 7 de la directive 2003/88, la partie lésée par la non-conformité du droit national au droit de l'Union pourrait néanmoins se prévaloir de l'arrêt du 19 novembre 1991, Francovich e.a. (C-6/90 et C-9/90), pour obtenir, le cas échéant, réparation du dommage subi.

1. actuel L.3141-3.

3°/ L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale prévoyant, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par cette directive ;

Attendu que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle entrent en ligne de compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article L. 3141-3 du code du travail ; que pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°13-12321 du 30 avril 2014

MME X CONTRE ENTREPRISE FONCIA

(...) Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité étant suspendue par la prise des congés payés, son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°11-22285 du 13 mars 2013

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel de congé payés pour la période du 12 juillet 2006 à décembre 2006, alors, selon le moyen, qu'en application de l'article 7 § 1 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il est institué en matière de droit au congé annuel, un principe de droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive elle-même ; que les États membres, qui peuvent définir dans leur réglementation interne les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, ne peuvent toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive ; (...)

Mais attendu que la Directive n°2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel a retenu à bon droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L.3141-5 du code du travail ; que le moyen ne peut être accueilli.

Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) arrêt n° C-12/17 du 4 octobre 2018

MARIE DICU

Attendu que l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail. Le travailleur en congé parental n'est pas soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par une maladie et qu'il se trouve par conséquent dans une situation

différente de celle résultant d'une incapacité de travail due à son état de santé.

Dès lors une disposition nationale qui, pour déterminer les droits au congé annuel payé, ne considère pas la durée d'un congé parental par ce travailleur au cours de ladite période comme une période de travail effectif, est conforme au droit européen.

VI.7. CARACTÈRE DE LA PAYE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION POUR LE CALCUL DES CONGÉS

Cour de Cassation arrêt du 20 février 1959

SOCIÉTÉ AUXILIAIRE DES GRANDS TRAVAUX CONTRE LEGRAND

Bulletin IV n°281 page 228

Fait une exacte application des articles 7 et 8 du décret du 30 avril 1949 relatif aux congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, le jugement qui décide, que la « *dernière paye* », à prendre en considération pour le calcul du salaire horaire d'un salarié, est la dernière paye complète et normale, et non pas celle afférente aux quelques jours précédant son licenciement pendant lesquels il n'avait perçu ni les primes, ni les heures supplémentaires qu'il avait perçues, lors de toutes les autres payes.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°16-18109 du 21 septembre 2017

Les dispositions légales déterminant le mode de calcul de l'indemnité de congés payés (maintien du salaire ou paiement au 1/10^{ème}) sont d'ordre public et s'appliquent par conséquent également aux congés supplémentaires d'origine conventionnelle. Dès lors fait une exacte application de la loi, la Cour d'Appel qui décide que les congés trimestriels supplémentaires fixés par la Convention Collective Nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, doivent être rémunérés selon la règle du 1/10^{ème} plus favorable dans le cas d'espèce que celui du maintien de salaire.

VI.8. INDEMNITÉ DE PRÉAVIS VERSÉE EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Cour de Cassation arrêt n°10-18904 du 12 octobre 2011

SOCIÉTÉ BOURGES ÉVASION CONTRE BENEDETTI

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'ordonnance, après avoir relevé le caractère professionnel de l'accident, retient que les articles L.1226-14 et L.1234-5 du code du travail, qui prévoient une indemnité compensatrice de préavis y compris les congés payés s'appliquent ; qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnité prévue à l'article L.1226-14 du code du travail, au paiement de laquelle l'employeur est tenu en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le montant

est égal à celui de l'indemnité prévus à l'article L.1234-5, n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé.

VI.9. PRIMES ET GRATIFICATIONS

Cour de Cassation Chambre civile, section sociale arrêt du 25 octobre 1962

HOUARD ET AUTRES CONTRE COMPAGNIE FRANÇAISE DE RAFFINAGE

Les primes et gratifications ayant comme caractères la généralité, la constance et la fixité, doivent être considérées comme complément de salaire dans la mesure où elles rémunèrent un travail effectif.

Elles ne doivent cependant pas être incluses dans l'assiette de l'indemnité de congé lorsque leur montant ne se trouve pas affecté par l'absence du salarié à l'occasion de son congé sous peine de faire double emploi.

Attendu... que les primes litigieuses n'avaient pas été affectées dans leur montant par l'arrêt du travail des Ouvriers pendant les 3 semaines de congé ; que les indemnités de congés payés doivent présenter une fraction de la rémunération annuelle totale, elles ne peuvent néanmoins donner lieu pour partie à un nouveau paiement des primes et gratifications allouées en une fois pour l'ensemble de l'année, période de travail et période de congés payés confondues, sans faire double emploi.

Cour de Cassation Chambre sociale, arrêt n°16-25428 du 5 avril 2018

SOCIÉTÉ MANPOWER FRANCE CONTRE A

Des primes allouées pour l'année entière, ayant pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés réunis, doivent être exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire.

VI.10. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt °10-21973 et suivants du 23 novembre 2011 n

AXA FRANCE IARD CONTRE A. ABOULIN ET AUTRES

(...) l'article 20 de l'accord collectif du 08 septembre 2000 des sociétés Axa assurances, l'article 17 de l'accord du 30 juin 2000 des sociétés Axa conseil conclus en application de l'accord-cadre de groupe du 1^{er} février 2000 sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail, ensemble l'article L. 3141-19 du code du travail.

Attendu que M. Aboulin et 713 autres salariés des sociétés Axa ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur à leur payer une indemnité destinée à compenser des jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement en dehors de la période légale qui leur avait été refusés, en application des accords collectifs susvisés.

Attendu que les jugements ont fait droit à ces demandes alors qu'il résulte de l'article 20 de l'accord d'entreprise, pris en application de l'article L. 3141-19 du code du travail, que le fractionnement des congés payés en dehors de la période légale à la demande du salarié ne lui ouvre pas droit aux jours de congés supplémentaires prévus par ce texte. Qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°14-21168 et suivants du 6 octobre 2015

MME X ET AUTRES CONTRE SOCIÉTÉ DE SERVICES VERRIERS

(..) Attendu, selon ce texte, que des jours supplémentaires de congés sont dus quand des congés d'une certaine durée sont pris en dehors de la période légale, à moins que des dérogations ne soient intervenues par accord individuel du salarié, ou par convention ou par accord d'entreprise ou d'établissement ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de sommes au titre des congés payés supplémentaires de fractionnement, les jugements retiennent qu'en droit, conformément aux dispositions de l'article L.3141-19 du code du travail, 2 jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal de 4 semaines sont dus, que le fractionnement ait été proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, que cette position a été confirmée par la jurisprudence de la Cour de Cassation que cet article du code du travail est d'ordre public, toute mention y dérogeant serait nulle et de nul effet quand bien même elle aurait été signée ; qu'en statuant ainsi le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°17-17890 du 10 octobre 2018

Face à la Convention Collective Nationale Syntec prévoyant des jours de congés supplémentaires quand l'employeur exige qu'une partie des congés soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai/31 octobre, un Conseil de Prud'homme a jugé que le salarié qui choisit lui-même de poser des congés en dehors de la période légale n'avait pas droit à ses jours de congés supplémentaires de fractionnement.

Les règles conventionnelles ne constituent pas une dérogation à la loi car elles ne dérogent pas de manière expresse à l'article L.3141-19. Dès lors, même si la date des congés n'a pas été choisie exclusivement à la demande de l'employeur, le salarié a droit à des jours de congés supplémentaires du seul fait de son fractionnement.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°20-14390 du 05 mai 2021

Aux termes de l'article L.3141-18 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Selon l'article L.3141-19 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, des jours supplémentaires de congé sont dus quand des congés d'une certaine durée sont pris en dehors de la période légale, à moins que des dérogations ne soient intervenues par accord individuel, convention collective ou accord collectif d'établissement.

Le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative.

Le salarié ne pouvant pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né, il ne peut renoncer dans le contrat de travail à ses droits en matière de fractionnement du congé principal.

Examinant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a estimé, d'une part, que les salariés n'avaient ni donné leur agrément au fractionnement du congé principal ni renoncé à leurs droits à des jours de congés supplémentaires du fait de ce fractionnement, d'autre part, que l'employeur ne justifiait pas d'un avis conforme des délégués du personnel au fractionnement du congé consécutif à la fermeture de l'établissement lors des fêtes religieuses juives.

En l'état de ces constatations, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

VI.11. CONDITIONS DU REPORT DES CONGÉS PAYÉS

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°11-21758 du 9 janvier 2013

M. X CONTRE PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES

(...) Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié ne justifiait pas d'une autorisation expresse de sa hiérarchie pour reporter ses congés, la Cour d'Appel, qui a apprécié souverainement les pièces et éléments produits devant elle, a pu en déduire qu'il n'était pas fondé à solliciter une indemnité compensatrice de congé payé non pris.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°13-20349 du 12 mai 2015

M. X CONTRE ASSOCIATION DES PARENTS D'ENFANTS INADAPTÉS DE L'AUBE

(...) Attendu que le salarié fait grief de l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel des congés trimestriels cadre alors, selon le moyen, qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ;

Mais attendu que les congés trimestriels cadre (...) sont accordés en sus des congés payés annuels d'une durée minimale de 4 semaines ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait pris une partie de ses congés conventionnellement fixés et qu'il n'établissait pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur, la Cour d'Appel a fait une exacte application de la loi.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°16-18898 du 21 septembre 2017**SOCIÉTÉ LVP CONTRE M. Z**

(...) Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ; que, sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle s'ajoutant aux 4 semaines garanties par le droit de l'Union.

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur ne produisait aucun élément permettant d'établir qu'il avait mis le salarié en mesure de prendre l'ensemble des jours de congés acquis en 2011/2012, en sorte que ceux-ci étaient reportés sur l'exercice suivant, et que le salarié avait été empêché, en raison de son placement en congé maladie à compter du 27 février 2014, d'exercer les droits à congés reportés ou acquis au titre de l'exercice 2012/2013, la Cour d'Appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision.

VI.12. REPORT DES CONGÉS PAYES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL**Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°05-42293 du 27 septembre 2007****SOCIÉTÉ ARCADIE DISTRIBUTION SUD-OUEST CONTRE VALLANTIN**

(...) Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 93/104/CE du conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail ; qu'il s'ensuit que le jugement a, à bon droit, alloué au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice que lui a causé le refus de l'employeur de le faire bénéficier du report des congés payés non pris en raison de l'accident du travail dont il avait été victime ; que le moyen doit être rejeté ;

Par ces motifs Rejette le pourvoi.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°05-44312 du 27 septembre 2007**SOCIÉTÉ SOFRADECOR CONTRE MME DA COSTA**

(...) Mais attendu, eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 93/104/CE du conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail ; qu'il s'ensuit que le jugement a, à bon droit, décidé que le droit à congés payés de la salariée pour l'année 2003 lui restait acquis et fait droit à sa demande à ce titre ; que le moyen doit être rejeté ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°07-44488 du 24 février 2009**CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DE CREIL CONTRE MADAME EVELYNE KOPACZ**

(...) Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ; qu'ayant constaté que la salariée n'avait pu prendre son congé en raison de son arrêt prolongé pour maladie, le conseil de prud'hommes a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi.

Cour de justice de la Communauté européenne (CJCE) arrêt n° C 520/60 du 20 janvier 2009**M. SCHULTZ-HOFF**

(...) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie.

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. Pour le calcul de ladite indemnité financière, la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt °09-70612 du 28 septembre 2011 n

SYNDICAT DES COPROPRIÉTAIRES DU GARAGE GRAND OUEST CONTRE MONSIEUR JEAN DUHAMEL

(...) Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été empêché de prendre ses congés payés au cours de la période prévue en raison d'absences liées à la maladie et que l'employeur s'était opposé à leur report sur une autre période, a décidé à bon droit que l'indemnité de congés payés afférente était due.

Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) arrêt n°C 214/10 du 22 novembre 2011

KHS AG

(...) En l'occurrence, la période de report fixée à l'article 11, paragraphe 1, 3ème alinéa, de l'EMTV est de quinze mois, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, ce qui distingue la présente affaire de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Schultz-Hoff e.a, où la période de report était de six mois.

Compte tenu des considérations qui précèdent, il est raisonnablement possible de concevoir qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois, telle que celle en cause au principal, ne méconnaît pas la finalité dudit droit, en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°10-21300 du 16 février 2012**MOUSTAPHA HOUCHANE CONTRE SOCIÉTÉ TRANSPOLE**

(...) Mais attendu d'abord qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement Européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ; que ceux-ci doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail.

Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) arrêt n°C 337/10 du 3 mai 2012**M. GEORG NEIDEL**

(...) En effet il ressort de manière explicite du libellé des articles 1^{er}, paragraphes 1 et 2, sous a), 7, paragraphe 1, et 15 de la directive 2003/88 que l'objet de cette dernière se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ne portant pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer des dispositions du droit national plus favorables à la protection des travailleurs. Ainsi, (...) il leur appartient, d'une part de décider s'ils octroient aux fonctionnaires des droits à congé payé supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines, en prévoyant ou non un droit, pour le fonctionnaire partant à la retraite, à une indemnité financière si ce dernier n'a pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, et, d'autre part, de fixer les conditions de cet octroi. Que l'article 7 de la directive (...) ne s'oppose pas à des dispositions du droit national accordant au fonctionnaire des droits à congé payé supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines, sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière lorsque le fonctionnaire partant à la retraite n'a pas pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pu exercer ses fonctions pour cause de maladie.

(...) Toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. Ainsi, ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme et dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. Or, dans l'affaire au principal, la période de report fixée (...) est de neuf mois, soit une durée inférieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache. (...) l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition du droit national limitant, par une période de report de neuf mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le droit d'un fonctionnaire partant à la retraite de cumuler les indemnités pour congés annuels payés non pris en raison d'une incapacité de travail.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°16-24022 du 21 septembre 2017**SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP CONTRE RATP**

Des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence. Cependant, il n'appartient pas au juge de fixer un délai maximal au delà duquel les salariés ne pourraient plus se prévaloir du report des congés payés acquis non pris pour cause de maladie puisque la directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux États membres de prévoir une telle limitation.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°18-21681 du 08 juillet 2020**SOCIETE RHENUS LOGISTICS SATL**

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés.

Ayant constaté qu'il résultait des termes de la lettre de licenciement que l'employeur avait entendu contraindre le salarié à prendre, du jour au lendemain, l'intégralité de ses congés payés en retard, en lui imposant sans délai de prévenance de solder l'intégralité de ses congés reportés, la cour d'appel a pu en déduire que l'exercice abusif par l'employeur de son pouvoir de direction privait le refus du salarié de caractère fautif.

VI.13. CONGÉS PAYÉS ET MALADIE DU SALARIÉ**Cour de Cassation Chambre sociale arrêt du 28 octobre 1958****SOCIÉTÉ AMAC CONTRE JOURDAIN**

Bulletin IV n°1133 page 861

Le cumul d'une indemnité de congés payés avec les prestations en espèces versées par les caisses de Sécurité Sociale est possible.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°82-42372 du 8 novembre 1984**URSSAF DE LA COTE D'OR CONTRE MONSIEUR BEUCHOT ET AUTRES**

Bulletin V n°427

Lorsque l'employeur a accordé au salarié le congé prévu pour l'année de référence et lui a versé l'indemnité s'y rapportant, l'étendue de son obligation ne peut être modifiée ultérieurement par l'effet de la maladie du salarié intervenue pendant ce congé, étant dès lors sans influence que la Convention col-

lective applicable assimile certaines absences pendant la période de référence à un temps de travail effectif.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°73-40824 du 18 mars 1975

BAUJARD CONTRE SOCIÉTÉ ANONYME VAPEURO

Bulletin V n°162 page 143

Il résulte des termes de l'article 54f du Livre II du code du travail que l'employeur, qui a accordé le congé prévu par ce texte, s'est acquitté de ses obligations pour l'année de référence sans que les divers incidents, tels que la maladie du salarié, qui surviendraient pendant le congé, puissent modifier ultérieurement l'étendue de son obligation légale.

Par suite, le salarié, qui a été malade pendant la période de son congé annuel, n'est pas fondé à obtenir un nouveau congé, même non rémunéré, dès lors que lui a été accordé, avec paiement de l'indemnité correspondante, l'intégralité du congé annuel auquel il était en droit de prétendre.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°93-44907 du 4 décembre 1996

COL CONTRE DEUDON

Bulletin V n° 420 page 303

Le salarié qui tombe malade au cours de ses congés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°78-40970 du 31 janvier 1980

SOCIETE TIMKEN FRANCE CONTRE GRASS

Bulletin V n°106 page 76

Si aux termes de l'article D.223-5 du code du travail les jours de maladie, les repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai-congé et les absences autorisées ne peuvent être déduites du congé annuel, ces dispositions ne concernent pas la période de congés payés, mais seulement la durée du travail effectif du salarié pendant la période annuelle de référence servant de base au calcul du congé payé auquel le salarié a droit.

Par suite un employeur ne peut être condamné à accorder à un salarié un certain nombre de jours sans salaire pour compenser la maladie survenue pendant son congé annuel.

Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) arrêt n° C 78/11 du 21 juin 2012**ANGED**

(...) Le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive. Ainsi, la Cour a déjà jugé qu'il découle notamment de la finalité du droit au congé annuel payé qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie. Il découle de la jurisprudence susmentionnée, (...) que le moment où est survenue ladite incapacité est dépourvu de pertinence. Par conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue. Il serait, en effet, aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé (...) d'accorder ledit droit au travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

(...) l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail.

VI.14. PRISE DES CONGÉS OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**Cour de Cassation Chambre sociale arrêt du 13 juin 2012****M. BARTHELEMY CONTRE SOCIÉTÉ MEDIAPOST**

(...) Attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen (...) il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Attendu que pour débouter le salarié de sa demande à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation de congés annuels, l'arrêt retient que les bulletins de salaires ne mentionnent pas de prise de congés payés annuels mais attestent du versement de la majoration de 10% et que le salarié ne démontre pas s'être trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels du fait de l'employeur alors que ces congés lui ont été payés.

Qu'en statuant ainsi, alors que le versement d'une indemnité ne peut suppléer la prise effective de congés et qu'il ressortait de ces constatations que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à ses obligations, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n° 12-28082 du 28 mai 2014**BISCUITERIE LES 2 SOLEILS CONTRE X**

(...) Attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/88/CE du

parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L.3141-26 du code du travail.

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de jours de congés payés acquis et non pris, l'arrêt retient qu'elle ne déniait pas sa signature, suivi de la mention « *lu et approuvé* » sur un document dans lequel elle déclarait avoir soldé l'ensemble de ses congés payés des années 2008 et 2009 ; Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée avait été en arrêt maladie, à la suite d'un accident du travail du 25 mars 008 au 5 janvier 2009 (...), la cour d'appel, qui n'a pas recherché si la salariée avait été en mesure de prendre effectivement ses congés payés pour les années 2008 et 2009, n'a pas donné de base légale à sa décision.

Cour de Cassation Chambre sociale arrêt n°11-19024 du 31 octobre 2012

ENTREPRISE NETTO DÉCOR PROPRETÉ CONTRE X

(...) Attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

(...) Que soutenant n'avoir jamais été réglée, au titre de ces différentes périodes, de l'ensemble des sommes qui lui étaient dues depuis le 1^{er} décembre 2003 jusqu'au 1^{er} février 2009, la salariée a demandé en vain à la société NETTO leur règlement.

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement des congés payés dont elle n'avait pas bénéficié, le jugement retient qu'elle n'a à aucun moment fait une demande pour prendre ses congés dans les différentes sociétés et qu'elle n'apporte pas d'éléments par lesquels ses employeurs les lui ont refusés. Qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés.

VI.15. INTERDICTION DE PRIVER UN SALARIE DE SON DROIT A CONGÉ

Cour de Cassation arrêt n°80-40103 du 20 janvier 1982

SOCIÉTÉ ANONYME PURFINA FRANÇAISE CONTRE ÉPOUX FLAMAIN

Bulletin V n°27 page 20

Les juges du fond apprécient le préjudice subi par le salarié, du fait de l'employeur qui a commis une faute en le privant de la possibilité de prendre ses congés payés, sans être liés par la règle d'après laquelle les salaires et les congés ne se cumulent pas.

VI.16. PRESCRIPTION APPLICABLE À L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Cour de Cassation arrêt n°12-17409 du 14 novembre 2013

ASSOCIATION AVITARELLE CONTRE M. X

Attendu qu'il résulte des textes susvisés que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible, que pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré et que, s'agissant de l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.

VI.17. VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS EN CAS DE DÉCÈS DU SALARIÉ

Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) arrêt n° C 118/13 du 12 juin 2014

GÜLAY BOLLACKE

(...) Il y a lieu de constater que le bénéfice d'une compensation pécuniaire dans le cas où la relation de travail a pris fin par l'effet du décès du travailleur s'avère indispensable pour assurer l'effet utile du droit congé annuel payé accordé au travailleur au titre de la directive 2003/88. En effet, si, l'obligation de paiement du congé annuel cessait avec la fin de la relation de travail du fait du décès du travailleur, cette circonstance aurait pour conséquence qu'une occurrence fortuite, échappant au contrôle tant du travailleur que de l'employeur, entraînerait rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé lui-même, tel que consacré à l'article 7 de la directive 2003/88.

Il en résulte, d'une part, que l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait être interprétée en ce sens que le décès du travailleur mettant fin à la relation de travail dispense l'employeur du travailleur défunt du paiement de l'indemnité financière à laquelle ce dernier aurait normalement eu droit au titre de congés annuels payés non pris et, d'autre part, que le bénéfice d'une telle indemnité ne saurait être subordonné à l'existence d'une demande préalable à cet effet.





CHAPITRE 3

INTEMPÉRIES

Les rubriques « INTEMPÉRIES » donne des renseignements essentiels sur la législation en matière d'intempéries.



RAPPEL HISTORIQUE

- **Rappel des textes intempéries**

En 1946, une loi n° 46-2299 du 21 octobre, complétée la même année par un décret du 11 décembre et un arrêté du 30 décembre, définit les bases du régime de l'indemnisation du chômage-intempéries.

Ultérieurement, des textes importants, dont le décret n° 96-705 du 8 août 1996, sont venus compléter ou modifier la législation en vigueur.

Les principales dispositions sur le chômage-intempéries sont insérées dans le code du travail sous les articles L.5424-6 à L.5424-19 pour la partie législative et D.5424-7 à D.5424-43 et R.5429-3 pour la partie réglementaire.

- **L'esprit du régime d'indemnisation intempéries**

Le régime de chômage-intempéries a pour principe d'indemniser les salariés de la profession du Bâtiment et des Travaux Publics en cas d'arrêts de travail occasionnés par les intempéries.

Ce procédé d'indemnisation doit être l'ultime recours employé par l'entreprise, après qu'elle ait épuisé toutes les autres possibilités. Il repose sur la responsabilité des entreprises : son emploi se révèle en effet désavantageux pour le salarié qui n'est indemnisé que pour les 3/4 de son salaire, pour l'employeur qui n'est pas intégralement remboursé des indemnités qu'il a versées à son personnel.

L'indemnité de chômage-intempéries n'est pas une prime d'assurance : le législateur a voulu intégrer dans son fonctionnement la notion de solidarité nationale permettant à la Profession toute entière de supporter les contraintes climatiques par compensation des risques, qu'ils soient inhérents à la nature de l'activité ou à la localisation du chantier.

- **Mécanisme du régime d'indemnisation intempéries**

La loi du 21 octobre 1946 a confié l'indemnisation du chômage-intempéries à CIBTP France et aux caisses de congés payés instituées par décret du 18 janvier 1937.

Une péréquation des charges résultant de l'indemnisation des arrêts de travail occasionnés par les intempéries est opérée par CIBTP France dans les conditions fixées par les articles D.5424-7 à D.5424-43 du code du travail et par l'arrêté du 30 décembre 1946.

La cotisation versée par les entreprises est perçue par la CNETP pour le compte de CIBTP France.

La CNETP rembourse aux entreprises une fraction des indemnités intempéries qu'elles ont versées à leurs salariés.

La charge finale du régime est supportée par CIBTP France.

La loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (dite Loppsi) du 14 mars 2011 dont l'objectif est de lutter contre les fraudes sociales, prévoit la levée du secret professionnel en la matière. A ce titre, les agents de l'État ou des organismes de protection sociale peuvent s'échanger tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement des missions de recherche et de constatation des fraudes en matière sociale.

Sont notamment concernées les fraudes ou fausses déclarations pour obtenir ou tenter d'obtenir par suite d'intempéries des indemnités pour les entreprises du BTP.

I. CONDITIONS DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

I.1. DÉFINITION DES INTEMPÉRIES

Selon l'article L.5424-8 du code du travail : « *Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir* ».

I.1.1 CONDITIONS INDISPENSABLES POUR L'OUVERTURE DU DROIT À INDEMNISATION

Le travail doit être impossible sur le lieu même du chantier.

Il doit être impossible à l'entrepreneur de procurer une occupation de remplacement aux salariés.

Les intempéries doivent provoquer un arrêt de travail imprévisible et inévitable.

Cas où l'arrêt de travail ne donne pas droit à indemnisation (l'intempérie étant toujours prévisible) :

- les rosées matinales ou gelées blanches rendent souvent impossible l'exécution du travail pendant les premières heures de la matinée ;
- les températures au-dessous desquelles la mise en œuvre de certains matériaux n'est pas possible. Il appartient dans ce cas aux entreprises d'organiser leur travail en fonction des règles qui leur sont imposées par les fabricants ;
- lorsque l'époque et l'amplitude des crues fluviales et des grandes marées sont habituelles ou bien annoncées, il appartient à l'employeur d'en tenir compte dans la planification des travaux ;
- lorsque neige, gel, inondations... rendent les routes (accès) impraticables, les salariés qui ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail, se trouvent dans les mêmes conditions que ceux des autres professions et relèvent à ce titre de la législation sur l'activité partielle ;
- il en est de même lorsque l'approvisionnement du chantier est rendu impossible par des routes fermées à la circulation (barrières de dégel). A cet égard, il convient de préciser que les chauffeurs de camions empêchés d'effectuer les transports en raison desdites barrières de dégel ne peuvent également pas bénéficier de l'indemnisation au titre du chômage-intempéries.

En effet, dans une telle situation, l'arrêt de travail ne résulte pas des cas envisagés à l'article L.5424-8 du code du travail mais d'une décision administrative dont l'objet est de sauvegarder l'état de la chaussée lorsque les mauvaises conditions atmosphériques ont cessé.

I.1.2 PROBLÈMES PARTICULIERS

I.1.2.1 ARRÊTS SAISONNIERS

Le droit à indemnisation pour chômage-intempéries ne s'applique pas, durant une période déterminée, dans les régions où le climat rigoureux entraîne un « arrêt saisonnier ».

Selon les articles [L.5424-6](#) et [D.5424-9](#) du code du travail, les périodes d'arrêt saisonnier de travail sont déterminées, par région pour chaque catégorie d'entreprises, par le directeur départemental du travail après avis d'une commission composée des organisations syndicales patronales et ouvrières intéressées et, s'il y a lieu, des représentants des administrations et services publics maîtres d'ouvrage (cf. périodes de non-indemnisation pour arrêts saisonniers en [annexe 4](#)).

I.1.2.2 LIMITES TERRITORIALES

L'indemnisation du chômage-intempéries est limitée aux chantiers situés sur le territoire métropolitain.

I.2. DROIT À INDEMNISATION DU CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

Conditions à remplir :

I.2.1 MINIMUM DE 200 HEURES DE TRAVAIL

Selon les articles [L.5424-11](#) et [D.5424-11](#) du code du travail, les salariés mis en chômage-intempéries doivent justifier avoir accompli au moins 200 heures de travail durant les 2 mois précédant l'arrêt du travail dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics visées à l'article [D.5424-7](#). Ces conditions s'apprécient au moment de l'interruption du travail.

I.2.1.1 PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL

Sont notamment pris en compte :

- le chômage-intempéries ;
- les congés payés ;
- la maternité, paternité, adoption
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- les stages de formation professionnelle continue effectués dans le cadre de l'éducation permanente ;
- l'exécution en régie de Travaux Publics ou de Bâtiment pour une administration
- l'activité partielle.

REMARQUE : cas du personnel extérieur à l'entreprise

- **Personnel intérimaire - travaux exécutés par du personnel détaché par des entreprises de travail temporaire** : au regard de l'article L.1251-38 du code du travail, le temps de travail des salariés d'entreprises de BTP effectué en qualité d'intérimaire sera pris en compte pour le calcul des 200 heures.
- **Les intérimaires de certains corps d'État, du Bâtiment et du Génie civil** ont droit, depuis 1982, à des indemnités de chômage-intempéries dès lors que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient. A ce titre, les entreprises de travail temporaire assurent elles-mêmes ce risque, car il n'existe plus aujourd'hui de contrat groupe conclu avec des assureurs.

I.2.1.2 PÉRIODES NON ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL

Peuvent être cités en particulier :

- le chômage total : la Caisse peut, sur dossier, dans des cas particuliers, accepter certaines dérogations ;
- la grève ;
- le congé sans solde.

I.2.1.3 PÉRIODES NEUTRALISÉES POUR L'APPRÉCIATION DE LA LIMITE DES 2 MOIS

- les arrêts saisonniers ;
- la campagne sucrière ;
- la maladie non professionnelle ;
- les congés prolongés des salariés étrangers, sous réserve de produire un titre de congé.

EXEMPLES :

- **Arrêt survenant le 15 janvier - Salarié en maladie non professionnelle du 1^{er} au 15 décembre**

Référence théorique

Octobre	Novembre	Décembre	Janvier
15	15	15	15

Référence retenue

XXXXXXXX	*****	Intempéries
1 mois	0	1 mois

XXXXXXXX : 15 jours correspondant aux 15 jours neutralisés. Il convient de prendre en compte les 2 mois précédant l'arrêt de travail en y rajoutant une période égale au temps de période neutralisée.

***** : période neutralisée (maladie non professionnelle).

La vérification des 200 heures sera effectuée entre :

- LE 1^{ER} ET LE 30 NOVEMBRE	1 mois
(période du 1 ^{er} au 15 décembre neutralisée)	
- LE 1^{ER} ET LE 15 DÉCEMBRE	0,5 mois
0,5 mois neutralisés du fait de la maladie)	
- LE 16 DÉCEMBRE ET LE 15 JANVIER	1 mois
Soit la période prise en compte	2 mois

- **Arrêt survenant le 15 février - salarié étranger en congé du 15 novembre au 31 décembre :**

Référence théorique

Novembre	Décembre	Janvier	Février
15	15	15	15

Référence retenue

XXXXXXXX	*****	Intempéries
0,5 mois	0	1,5 mois

***** : période neutralisée (congés autorisés).

La vérification des 200 heures sera effectuée entre :

- LE 1^{ER} ET LE 15 NOVEMBRE	0,5 mois
période du 15 novembre au 31 décembre neutralisée)	-
- LE 1^{ER} JANVIER ET LE 15 FÉVRIER	1,5 mois
Soit la période prise en compte	2 mois

I.2.1.4 VÉRIFICATION DES 200 HEURES

C'est à l'entreprise de vérifier les conditions requises. Toute indemnité versée à tort par l'entreprise donne lieu à reprise du remboursement par la Caisse. Le service Contrôle de la CNETP est habilité à procéder à un tel redressement. Pour les salariés inscrits depuis 2 mois ou plus, il n'y a aucune difficulté puisque l'employeur possède l'historique de carrière.

Pour les salariés nouvellement engagés, l'entreprise doit demander à son salarié le certificat précédent. Rappelons d'une manière générale que selon l'article D.5424-31 du code du travail : « *L'employeur délivre au salarié qui quitte l'entreprise un certificat indiquant le nombre d'heures et les périodes pendant lesquelles il a bénéficié de l'indemnité chômage-intempéries pendant la période de l'année civile en cours, durant laquelle il a été employé dans l'entreprise* ».

I.2.1.5 PRÉSENCE SUR LE CHANTIER

Pour bénéficier de l'indemnisation, la présence du salarié sur le chantier au moment de l'arrêt est indispensable. En cas d'absence justifiée (maladie, accident du travail, autorisation exceptionnelle prévue par la convention collective), l'indemnisation court à partir du jour où le salarié aurait dû normalement reprendre son travail en l'absence d'interruption.

I.2.1.6 CAS PARTICULIERS

- **Engagement**

Salariés embauchés pendant une période d'intempéries : ils ne sont pas indemnisés à l'exception des cas où il y a eu convocation à l'avance, pour une date précise et sous réserve de remplir les conditions requises (200 heures).

- **Licenciement**

Interdiction de licencier pendant une période d'intempéries : les employeurs ne peuvent, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou en cas d'arrêt des travaux par le maître d'ouvrage ou son représentant (décision d'arrêt du marché), notifier un licenciement au cours d'une période d'inactivité du chantier sur lequel le salarié est occupé (article D.5424-22 du code du travail). Cette interdiction ne concerne pas le cas d'un salarié licencié avant la période d'arrêt dont le contrat prend fin pendant la période de chômage.

Pendant l'exécution du préavis le salarié bénéficie des droits à indemnisation, sans que l'interruption pour chômage-intempéries ait pour effet de prolonger la date de fin de contrat initialement prévue, date à laquelle cessera automatiquement la prise en charge par le régime. Par contre, le salarié a la possibilité de démissionner au cours d'une période de chômage sous réserve de l'observation du délai-congé.

I.3. TRAVAUX DE REMPLACEMENT

I.3.1 POUR L'ENTREPRISE

Les salariés sont tenus de rester à la disposition de leur employeur. Ils perdent leur droit à indemnité s'ils refusent un travail de substitution.

L'employeur doit, en contrepartie, maintenir pendant la durée des travaux de remplacement, le salaire perçu avant l'arrêt de travail. Les heures rémunérées à ce titre sont défalquées des heures chômées donnant lieu à indemnisation. Elles ne peuvent donner lieu à une indemnisation au titre du chômage-intempéries, ce qui ferait double emploi.

I.3.2 POUR LES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES

Selon l'article L.5424-18 al 1 du code du travail : « *En cas d'arrêt pour cause d'intempéries, les salariés que leur employeur ne peut occuper peuvent être mis par leur entreprise à la disposition de collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général (...)* ».

« *Lorsque l'employeur met à la disposition de collectivités publiques les salariés, en application du premier alinéa de l'article L.5424-18, il dépose, à la demande de la mairie de la commune du lieu du chantier, l'effectif et la spécialité des salariés dont l'activité est interrompue* » (article D.5424-23).

Selon l'article L.5424-18 al 2 du code du travail : les salariés en chômage-intempéries travaillant pour le compte des collectivités publiques perçoivent un salaire déterminé comme suit :

- une rémunération pour travaux effectués à la charge de la collectivité publique ;
- éventuellement une indemnité égale à la différence entre le salaire servant de base au calcul de l'indemnité intempéries et la rémunération perçue pour les travaux occasionnels, pour faire en sorte que le salarié reçoive une indemnité qui ne soit pas inférieure à celle du régime intempéries.

L'indemnité différentielle sera remboursée aux collectivités publiques par la Caisse des congés payés, après examen de la situation de l'employeur et dans la limite des obligations de la Caisse vis-à-vis de celui-ci (art. D.5424-24).

Aussi, l'obligation faite à la Caisse de rembourser la collectivité publique ne vaut qu'à concurrence du remboursement auquel l'entreprise aurait eu droit si les salariés étaient restés inactifs au lieu d'avoir été occupés par la collectivité publique. Si l'indemnité différentielle est supérieure au remboursement intempérie que l'entreprise a perçu de la Caisse, ce surplus est versé à la collectivité par l'entreprise et non par la Caisse.

I.4. RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES AU TITRE DU CHÔMAGE- INTEMPÉRIES

L'article L.3122-50 du code du travail prévoit de façon expresse la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries.

Selon l'article R.3121-3-4 du code du travail : « A défaut d'accord prévu au 2° de l'article L.3121-51, les heures perdues dans les cas prévus à l'article L.3122-50 ne sont récupérables que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte » à l'exception des heures perdues par suite d'intempéries qui ne peuvent, bien évidemment, être récupérées que dans les 12 mois suivant la reprise du travail.

L'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'entreprise, de l'interruption collective de travail et des modalités de récupération (article R.3121-33 du code du travail).

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, d'accord de branche, elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine (article R.3121-35 du code du travail).

Seules sont récupérables les heures de travail perdues en dessous de la durée hebdomadaire normale du travail (35 heures par semaine ou, en cas de modulation du temps de travail conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, l'horaire pratiqué dans le cadre de cette modulation).

Ces heures de récupération ne rentrent pas dans le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans l'accord de l'inspection du travail.

Conformément à l'article 3.16 de la Convention Collective des Ouvriers des Travaux Publics, elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires dans le cadre de la semaine où elles sont effectuées.

REMARQUE :

La récupération des heures perdues n'a pas pour effet d'augmenter le maximum d'heures indemnifiable afférent à la semaine au cours de laquelle cette récupération intervient (45 heures).

II. MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE CHÔMAGE INTEMPÉRIES

II.1. DÉFINITION DES BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient de l'indemnisation pour intempéries, les salariés et apprentis appartenant aux professions visées à l'article D.5424-7 du code du travail.

Une analyse particulière est indispensable pour le personnel d'encadrement technique qui ne se trouve pas exposé de façon permanente et exclusive aux aléas du temps. (exemple : conducteur de travaux qui ne se trouve pas sur le chantier de façon permanente).

II.2. HEURES INDEMNISABLES

II.2.1 DÉLAI DE CARENCE

« L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue après expiration d'un délai de carence fixé par décret. Ce décret détermine également :

1° La limite d'indemnisation des heures perdues en fonction du salaire afférent à ces heures ;

2° Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile » (article L.5424-12 du code du travail).

« L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine ou au cours d'une période continue d'arrêt. » (article D.5424-12 du code du travail).

Il en découle les principes suivants :

- Lorsque la journée qui suit l'arrêt de travail est entièrement chômée, elle est indemnisée dès la première heure.
- C'est la première heure continue de l'arrêt. Les fractions d'heures isolées ne peuvent constituer le délai de carence.
- Le délai de carence sanctionne chaque période continue, il s'applique pour chaque salarié, il n'est pas indemnisé, **le salarié en supporte seul la charge.**
- Une intempérie indemnisée = un arrêt minimum de 2 heures consécutives.
- Un arrêt de 2 heures = une heure de carence + une heure indemnisée.

CAS PARTICULIERS :

Plusieurs arrêts au cours d'une même semaine.	1 heure de carence maximum par semaine civile.
Même arrêt se poursuivant sans interruption au-delà de la semaine voire sur plusieurs semaines.	1 heure de carence maximum par période continue
Salarié absent lors de l'arrêt et revenant en cours de période d'intempéries.	1 heure de carence au moment de sa reprise théorique : chaque salarié supporte cette charge au début de son arrêt.

II.2.2 LIMITES JOURNALIÈRE ET HEBDOMADAIRE DE L'INDEMNISATION

« La limite d'indemnisation prévue à l'article L.5424-12 est fixée aux trois quarts du salaire. Le nombre maximum d'heures de travail pouvant être indemnisées est fixé à neuf heures par jour dans la limite de quarante-cinq heures par semaine. » (article D.5424-13).

EXEMPLES :

			HORAIRE	
			Heures et minutes	Heures et centièmes
Horaire hebdo du chantier	Du lundi au vendredi	De 8h30 à 12h00 et 13h00 et 17h00	7h30	7h50
Arrêt	Mardi	8h30		
Reprise	Lundi suivant	8h30		
Délai de carence	Mardi	De 8h30 à 9h30	1h00	1h00
Heures indemnisées	Mardi	De 9h30 à 17h00	6h30	6h50
	Mercredi	De 8h30 à 12h00	3h30	3h50
		De 13h00 à 17h30	4h00	4h00
	Jeudi	De 8h30 à 12h00	3h30	3h50
		De 13h00 à 17h00	4h00	4h00
	Vendredi	De 8h30 à 12h00	3h30	3h50
		De 13h00 à 17h00	<u>4h00</u>	<u>4h00</u>
Total des heures indemnisées			29h00	29h00

Indemnisation dans la limite de l'horaire de l'entreprise. Du mardi au vendredi : 7h30 par jour (après déduction du délai de carence).

			HORAIRE	
			Heures et minutes	Heures et centièmes
Horaire hebdo du chantier	Du lundi au vendredi	De 7h30 à 12h00 et 13h00 et 18h00	9h30	9h50
Arrêt	Mardi	9h00		
Reprise	Mercredi	7h00		
Délai de carence	Mardi	De 9h00 à 10h00	1h00	1h00
Heures indemnisées	Mardi	De 10h00 à 12h00	2h00	2h00
		De 13h00 à 18h00	<u>5h00</u>	<u>5h00</u>
Total des heures indemnisées			7h00	7h00

L'indemnisation cessera à 17h30, la demi-heure chômée de 17h30 à 18h00 se situant au-delà des 9 premières heures.

Exemple de détermination de la limite des 9 première heures

Les 9 premières heures se décomptent ainsi :

- Travail :	7h30 à 9h00	=	1h30
- Carence :	9h00 à 10h00	=	1h00
- Chômage :	10h00 à 12h00 / 13h00 à 18h00	=	<u>7h00</u>
			9h30

			HORAIRE	
			Heures et minutes	Heures et centièmes
Horaire hebdo du chantier	Du lundi au vendredi	De 7h30 à 12h00 et 13h00 et 18h00	9h30	9h50
Arrêt	Mardi	17h00		
Reprise	Jeudi	7h30		
Délai de carence	Mardi	De 17h00 à 18h00	1h00	1h00
Heures indemnisées	Mercredi	De 7h30 à 12h00	4h30	4h50
		De 13h00 à 17h30	<u>4h30</u>	<u>4h50</u>
Total des heures indemnisées			9h00	9h00

Bien que le temps chômé au-delà des 9 premières heures d'une même journée ne soit pas indemnisé, il peut cependant être pris en compte pour constituer le délai de carence.

La dernière heure du mardi (17h00 à 18h00) comportant une demi-heure au-delà des 9 premières heures est retenue pour constituer le délai de carence. Par contre, la journée du mercredi est indemnisée dans la limite des 9 heures, c'est-à-dire jusqu'à 17h30.

			HORAIRE	
			Heures et minutes	Heures et centièmes
Horaire hebdo du chantier	Du lundi au vendredi	De 9h00 à 12h00 et 13h00 et 17h30	7h30	7h50
Arrêt	Lundi	De 9h30 à 10h00		
	Mardi	De 17h00 à 17h30		
	Mercredi	De 9h00 à 12h00		
		De 13h00 à 17h30		
	Vendredi	De 13h00 à 13h30		
De 17h00 à 17h30				
Reprise	Samedi	9h00		
Délai de carence	Mercredi	De 9h00 à 10h00	1h00	1h00
Heures indemnisées	Mercredi	De 10h00 à 12h00	2h00	2h00
		De 13h00 à 17h30	4h30	4h50
Total des heures indemnisées			6h30	6h50

Les arrêts inférieurs à 1 heure ne sont pas indemnisés et ne peuvent être cumulés pour justifier une indemnisation.

Les arrêts isolés de moins d'une heure ne peuvent s'additionner, ni pour le délai de carence, ni pour constituer des heures indemnisables. Par contre, les demi-heures comprises dans l'horaire sont bien indemnisables (6h30 journée du mercredi).

			HORAIRE	
			Heures et minutes	Heures et centièmes
Horaire hebdo du chantier	Du lundi au vendredi	De 8h00 à 12h00 et 13h00 et 16h48	7h48	7h80
Arrêt	Mardi	13h00		
Reprise	Jeudi	8h00		
Délai de carence	Mardi	De 13h00 à 14h00	1h00	1h00
Heures indemnisées	Mardi	De 14h00 à 16h48	2h48	2h80
	Mercredi	De 8h00 à 12h00	4h00	4h00
		De 13h00 à 16h48	3h48	3h80
Total des heures indemnisées			10h36	10h60

Il est cependant admis que les fractions d'heures résultant de l'horaire journalier (7h48 pour un horaire hebdomadaire maintenu à 39 heures dans le cadre d'un accord d'annualisation, par exemple) seront prises en compte.

II.2.3 LIMITE ANNUELLE DE L'INDEMNISATION

Elle est fixée à un maximum de 55 jours (article [D.5424-14](#) du code du travail) soit 495 heures (55 x 9), au cours de l'année civile. Mais peuvent être également pris en considération :

- les périodes directement indemnisées par une administration de l'État au titre des intempéries ;
- le nombre de jours d'indemnisation que représente l'indemnité différentielle éventuellement attribuée aux salariés mis à la disposition des collectivités publiques au cours d'une période de chômage-intempéries.

La vérification du maximum de 55 jours incombe à l'entreprise et pour les salariés engagés au cours de l'année, cette vérification s'effectue au moment de l'embauche sur présentation des certificats délivrés par les entreprises précédentes.

Flexibilité des horaires : la politique de la modulation d'horaires été hiver est sans incidence sur le mécanisme de l'indemnisation intempéries : les maxima journalier et hebdomadaire (9 h et 45 h) s'appliquent indistinctement tout au long de l'année.

II.3. SALAIRE HORAIRE PRIS EN CONSIDÉRATION

Selon l'article [D.5424-15](#) du code du travail : « Le montant de l'indemnité horaire versée en application des articles [L.5424-12](#) et [L.5424-13](#) est calculé en prenant pour base le salaire horaire perçu par le salarié à la veille de l'interruption du travail y compris, le cas échéant, les primes accessoires du salaire et les primes de rendement. Les primes représentatives de frais ou de risque et des majorations pour heures supplémentaires sont exclues ».

Le taux horaire servant de base au calcul de l'indemnité de chômage-intempéries est donc celui fixé pour un régime hebdomadaire de travail de 35 heures, bien que les heures d'absence soient déduites sur la base d'un taux variable calculé en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail possible pour le mois considéré.

Selon l'article D.5424-16 du code du travail, le taux horaire pris comme base de calcul de l'indemnité ne doit pas dépasser le plafond horaire de la Sécurité Sociale majoré de 20 %. Pas de forfait mensuel : dans tous les cas, il s'agit d'un salaire ramené à l'heure.

Si en cas de préretraite progressive annualisée ou de temps partiel annualisé, le salaire peut être lissé, le taux horaire à nous indiquer devra correspondre au taux de base, tel que défini ci-dessus, c'est-à-dire hors lissage.

II.3.1 OUVRIERS MENSUALISÉS

Les accords de mensualisation prévoient que le salaire mensuel sera établi à partir du salaire horaire sans majoration pour heures supplémentaires. En effet, en cas d'horaire supérieur à 35 heures par semaine, le salaire mensuel est multiplié par un coefficient.

C'est donc ce salaire de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 35 heures qui doit être retenu pour déterminer l'indemnité de chômage-intempéries avant l'application du coefficient.

II.3.2 SALARIÉS TRAVAILLANT AU RENDEMENT

Les primes de rendement étant comprises dans le salaire devant servir au calcul de l'indemnité intempéries, il y a lieu d'en déterminer la valeur horaire.

Exemple de calcul de la valeur d'une prime de rendement

- **Horaire hebdomadaire 35 heures et travail effectif 35 heures**

Un salarié payé suivant un taux de base de 10,00 € perçoit au cours du mois une prime de rendement de 80,00 €. Valeur horaire de la prime de rendement :

$$\frac{80}{151,67} = 0,53 \text{ €}$$

Taux retenu pour le calcul de l'indemnité intempéries : 10,00 € + 0,53 € = 10,53 €.

II.3.3 TÂCHERONS

L'indemnité de chômage-intempéries étant une indemnité horaire, il est nécessaire de déterminer un taux horaire pour cette catégorie de salariés qui est plus spécifique aux activités du Bâtiment.

On calculera le taux horaire suivant le même principe que celui de la détermination de la valeur horaire de la prime de rendement exposé ci-dessus.

Si le nombre d'heures ne peut être évalué, le taux retenu pourra être le plafond de 120 % du salaire limite de la Sécurité Sociale (solution agréée par le Ministère du Travail). Ce sera le plus souvent le cas des tâcherons qui perçoivent des salaires supérieurs à ce plafond.

II.4. CALCUL DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Selon l'article D.5424-13 du code du travail, la limite d'indemnisation est fixée aux $\frac{3}{4}$ du salaire horaire pris en considération, multipliés par le nombre d'heures indemnisables.

II.5. VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ AU SALARIÉ

Selon l'article L.5424-13 du code du travail « *L'indemnité journalière d'intempéries est versée au salarié par son entreprise à l'échéance normale de la paie dans les mêmes conditions que cette dernière (...)* ». L'indemnité suit donc la périodicité de la paye.

Elle fera l'objet d'une mention nettement séparée sur les bulletins de salaires. Cette présentation est nécessaire afin de permettre les contrôles des exonérations de charges sociales prévues et, notamment, la vérification des montants intempéries réglés par la Caisse (cf. 6 novembre 1984 : Caisse de congés payés du Bâtiment de Nantes et Caisse Nationale de Surcompensation c/Entreprise PREMAC – cf. Cour de Cassation 11 décembre 1990 : Caisse de congés payés de la région Côte d'Azur et la Corse c/ SERM).

II.5.1 NATURE JURIDIQUE DE L'INDEMNITÉ

• Pour le salarié :

Selon l'article L.5424-14 du code du travail, l'indemnité de chômage-intempéries n'est pas considérée comme constituant un salaire et ne donne pas lieu, en conséquence, au versement des cotisations pour charges sociales, à l'exception :

- des cotisations concernant l'application de la législation sur les congés payés,
- de la cotisation PROBTP de retraite complémentaire.

Ces cotisations sont acquittées directement par CIBTP France auprès des caisses de congés payés,

L'indemnité de chômage-intempéries est assujettie à :

la CSG,

la CRDS¹.

L'indemnité de chômage-intempéries est soumise à l'impôt sur le revenu. Elle figure sur la déclaration annuelle des salaires de l'entreprise.

Elle ouvre droit à congé. La Caisse en tient compte dans certaines limites pour le calcul du montant de l'indemnité de congés payés comme cela est développé dans le chapitre « Congés » de la présente documentation.

1. Depuis la promulgation de la loi n°97-1164 du 19 décembre 1997 de financement de la sécurité sociale pour 1998 (article 4IV), l'indemnité de chômage-intempéries n'est plus soumise à la cotisation maladie initialement instituée par l'article 6 de la loi n°82-1 du 4 janvier 1982. Elle reste assujettie à la CSG instituée par l'article 128 III 1° de la loi de finances pour 1991 visant expressément l'article L.131-2 du code de la sécurité sociale faisant référence à l'article L.731-1 (L.5424-6) du code du travail et à la CRDS, article 14 II 4° de l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale visant également l'article L.131-2 du code de la sécurité sociale qui fait référence lui aussi à l'article L.731-1 (L.5424-6) du code du travail.

- **Pour l'entreprise :**

Il y a exonération de charges à 100 %.

Les entreprises qui versent, en période d'intempéries, des compléments de salaires à leur personnel, doivent les déclarer à la Caisse puisque ceux-ci sont passibles des charges sociales dues par les entreprises.

Cependant il convient de souligner que la Cour de Cassation (cassation sociale 28 mai 1986 URSSAF de Grenoble c/SACER) a admis l'exonération des charges sociales pour des compléments payés en vertu d'un accord national agréé par le Ministre du Travail. Cette décision ne concerne que les entreprises de travaux routiers liées par cet accord national.

IMPORTANT :

Tout montant figurant sur le bulletin de paie sous la rubrique « intempéries » doit obligatoirement avoir fait l'objet d'une déclaration acceptée par la Caisse afin de pouvoir bénéficier de l'exonération de charges prévue par les textes.

Cette obligation s'applique, dans les mêmes conditions, aux entreprises qui ne peuvent prétendre à un remboursement (abattement non atteint).

En effet, il convient de souligner que le régime intempéries finance les cotisations de retraite complémentaire et de congés payés afférentes aux indemnités intempéries indépendamment du taux de remboursement de l'entreprise.

Ceci permet également de retenir dans le calcul des congés payés lesdites sommes sans contrepartie de cotisations versées par l'entreprise, tout en garantissant aux Ouvriers l'affectation de points de retraite complémentaire correspondant à ces versements.

Les sommes versées aux salariés, sans justification, ne pourront figurer sur les bulletins de congés payés. Ceci sous-entend leur requalification en salaire, au niveau de la déclaration (congés payés, URSSAF, caisses de retraite complémentaire...).

II.5.2 NEUTRALISATION DES PÉRIODES DE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES POUR LA

RÉGULARISATION DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les périodes de chômage, en cas d'intempéries, doivent être déduites du temps de présence du salarié pour déterminer le plafond à appliquer au moment de la régularisation des cotisations de Sécurité Sociale.

Il n'y a pas lieu à déduction si l'employeur verse au salarié une indemnité en complément de l'indemnité légale, sauf si cette indemnité est versée en application d'un accord national agréé par le Ministre du Travail.

II.5.3 JUSTIFICATION DU VERSEMENT DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

L'entreprise doit justifier, dans sa comptabilité, du versement des indemnités intempéries distinctement identifiées sur les bulletins de salaires.

II.5.4 NON-CUMUL DE L'INDEMNISATION

Le versement d'une indemnité de chômage-intempéries à un salarié sous-entend qu'aucune activité de quelque nature que ce soit n'ait été effectuée pendant cette période.

Tout travail de remplacement effectué pendant la période d'intempéries ouvre droit au versement d'un salaire normal, d'une part, et suspend l'indemnisation intempéries, d'autre part. Tout contrevenant est passible de sanctions pénales prévues par les textes.

II.5.5 CAS PARTICULIERS

Maladie, congé annuel, congés naissance, absences pour événements familiaux ou jours fériés :

- il y a suspension de l'indemnité pour les jours d'absence résultant de ces événements, la raison de l'absence n'étant pas l'intempérie ;
- l'indemnité intempéries sera remplacée par le versement des allocations ou indemnités habituelles prévues pour ces absences.

III. DÉCISIONS D'ARRÊT ET DE REPRISE DU TRAVAIL ET MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

III.1. DÉCISION D'ARRÊT

Une intempérie ne doit pas systématiquement déclencher une décision d'arrêt du travail. Avant de mettre un chantier en intempéries, l'employeur doit rechercher s'il n'existe pas de moyen pour continuer à travailler.

L'employeur doit s'organiser pour éviter, chaque fois que cela est possible, la mise en chômage-intempéries en assurant :

- des mesures de protection des Ouvriers et des chantiers ;
- une adaptation des techniques de travail ;
- la réalisation de certains autres travaux de repli ;
- la planification adaptée des travaux et toutes les dispositions qui peuvent être intégrées dès l'étude de prix.

Ce n'est que lorsque, malgré toutes ces précautions, aucun moyen ne permet de continuer le travail que l'arrêt peut être décidé.

Selon l'article L.5424-9 du code du travail « *L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel* ».

Dans le cas où les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître d'ouvrage sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail.

Les périodes de chômage-intempéries doivent être signalées dans des délais qu'il convient d'observer impérativement, la Caisse étant tenue de refuser toute demande lui parvenant hors délais.

▪ **Déclaration de l'arrêt**

L'arrêt de travail doit être signalé à la Caisse dans un délai d'un mois à compter de la reprise du travail, sous peine de forclusion.

Rappel : une seule déclaration d'arrêt par période distincte d'intempéries et par chantier.

III.2. DÉCISION DE LA REPRISE

« *La date de reprise de travail pour le salarié mis en chômage est décidée par l'employeur ou le représentant du maître d'oeuvre sur les chantiers. Elle est portée à la connaissance du salarié par un avis affiché au siège ou au bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier. Le salarié qui ne reprend pas le travail dès la réouverture du chantier cesse d'avoir droit à l'indemnité à partir de la date de cette réouverture* » (article D.5424-21 du code du travail).

Le salarié doit donc se tenir au courant des décisions affichées. S'il ne reprend pas le travail à la date indiquée, il cesse d'avoir droit à l'indemnisation à partir du jour de la reprise indépendamment des sanctions qui peuvent être prises à son égard par son employeur.

III.3. CALCUL DU REMBOURSEMENT AUX ENTREPRISES

Le régime institué reste fondé sur la responsabilité et la solidarité de la Profession. Il ne saurait être assimilé à un régime d'assurance. Il n'indemnise pas totalement les entreprises auxquelles il ne rembourse qu'une partie de l'indemnité versée aux salariés et qu'il ne prévoit pas le maintien intégral de la rémunération versée à ces derniers ; la mise en œuvre d'une franchise et d'abattements jouant pour l'entreprise le rôle de « ticket modérateur ».

Conformément aux dispositions de l'article D.5424-25 du code du travail, les entreprises sont remboursées par les caisses de congés payés des indemnités versées à leurs salariés au titre de la législation sur les intempéries dans les conditions suivantes :

- les 6 premières heures indemnisées suivant l'heure de carence (franchise) sont retenues de façon uniforme à 10 % ;
- à partir de la 7^{ème} heure, les heures sont retenues à 85 % lorsque la masse salariale dépasse 3 fois le montant de l'abattement ou à 90 %, lorsque la masse salariale est au plus égale à 3 fois le montant de cet abattement ;
- les heures retenues telles que définies aux 2 précédents alinéas sont affectées d'un coefficient égal au rapport entre le montant des salaires servant de base à la cotisation et le montant de ces salaires avant défalcation de l'abattement.

En pratique, toutes les heures indemnisées au salarié font l'objet d'un remboursement à l'entreprise, soit au taux normal de 85 % ou 90 %, soit au taux réduit de 10 %.

Les heures de franchise seront remboursées selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaires annuels}^1 - \text{Abattement}}{\text{Salaires annuels}} \times 0,10$$

Les heures situées au-delà des heures de franchise comprises dans la limite d'un plafond de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine seront remboursées selon la formule :

$$\frac{\text{Salaires annuels}^1 - \text{Abattement}}{\text{Salaires annuels}} \times 0,90 \text{ ou } \times 0,85$$

III.4. MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

III.4.1 REMBOURSEMENT PROVISOIRE

Pour connaître le montant des salaires constituant un des éléments servant au calcul du coefficient, il faudrait en principe attendre que la campagne intempéries soit terminée et tous les salaires connus pour établir les remboursements se rapportant au dit exercice.

Afin de ne pas reporter après le 31 mars la totalité du remboursement, la Caisse calcule, pour les adhérents à jour des cotisations intempéries, à partir des éléments dont elle dispose, un coefficient provisoire permettant de déterminer le montant du remboursement provisoire dont bénéficie l'entreprise afin de régler à ce titre les déclarations d'arrêts.

Le coefficient provisoire est fixé en retenant dans la formule les éléments de salaire de l'année en cours et le montant de l'abattement de la campagne en cours compte tenu du nombre de mois déclarés.

Par suite d'une décision du Conseil d'Administration de CIBTP France du 18 septembre 1987, les adhérents non à jour de leurs cotisations congés payés mais néanmoins à jour de leurs cotisations intempéries ne seront réglés que dans le cadre des remboursements définitifs qui interviennent lorsque tous les éléments permettant de calculer le coefficient de remboursement définitif sont connus.

III.4.2 REMBOURSEMENT DÉFINITIF

Dès qu'elle a connaissance de la totalité des salaires de la campagne, la Caisse calcule le coefficient définitif de remboursement.

La Caisse procède ensuite au règlement définitif en inscrivant le solde comptable de ce règlement au compte de l'adhérent qui en est informé par lettre.

III.4.3 CAS PARTICULIERS

▪ **Entreprise déclarant sans cotiser (salaires inférieurs à l'abattement)**

Si les salaires de l'entreprise sont inférieurs à l'abattement, le coefficient de remboursement est « NÉANT ».

Il s'agit d'entreprises qui ne versent pas de cotisation car la masse de salaires est inférieure à l'abattement de la campagne et de ce fait ne bénéficient d'aucun remboursement. **Il n'en demeure pas moins qu'elles doivent indemniser leurs salariés en cas d'arrêt, dans les conditions légales.**

Leur compte est réexaminé lors des règlements définitifs. Si la Caisse constate que les salaires déclarés sont supérieurs à l'abattement, un coefficient de remboursement est attribué donnant ainsi droit à un remboursement rétroactif sur tous les feuillets de la campagne.

Outre l'obligation d'indemniser leurs salariés en cas d'arrêt, les entreprises doivent adresser à la Caisse les déclarations d'arrêts afin de permettre le paiement des cotisations de retraite complémentaire et de congés payés au bénéfice de leurs salariés (cf. *mécanisme supra*).

- **Adhésion en cours d'année**

Pour les adhésions récentes, un coefficient provisoire de remboursement est déterminé en appliquant un abattement proportionnel au nombre de mois ayant donné lieu à déclaration des salaires.

III.5. SANCTIONS ET CONTRÔLE

III.5.1 SANCTIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2015 (LFSS 2014), les sanctions prévues en cas de fraudes aux prestations sociales au sens large, dont le chômage intempéries fait partie, sont harmonisées. Toute fausse déclaration ou déclaration incomplète en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public, une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu est punie par l'[article 441-6](#) du code pénal de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

Dès lors, les fraudes en matière de chômage intempéries ou les fausses déclarations sont soumises à ce nouveau régime répressif, en lieu et place de ce que prévoyait l'article L.5429-3 du code du travail qui a été abrogé.

III.5.2 CONTRÔLE

Le corps de contrôle institué par la Caisse conformément aux dispositions de l'article [L.3141-31](#) du code du travail (congrés payés) a également pour mission de contrôler l'application des dispositions de ce même code relatives à l'indemnisation du chômage-intempéries (article [L.5424-16](#)).

Selon l'article [L.3141-31](#) du code du travail « *Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués aux inspecteurs du travail* ».

Aux termes de l'article [L.8113-4](#) du code du travail, tous les documents rendus obligatoires par la législation du travail doivent être présentés aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs de la CNETP.

En outre, selon l'article 4 du règlement intérieur de la Caisse, les contrôleurs ont droit de regard sur les documents que doivent tenir les employeurs en vertu des lois et règlements sur le travail, l'emploi et le commerce.

En particulier, les documents, pointages et doubles des déclarations doivent être conservés par l'entreprise afin de justifier les demandes de remboursement adressées à la Caisse et les montants figurant en paie de l'entreprise.

IV. ANNEXES

IV.1. ANNEXE 1 : EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

- **Article L.5424-6**

Les dispositions de la présente section déterminent les règles suivant lesquelles les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant de certaines activités professionnelles déterminées par décret indemnisent les travailleurs qu'elles occupent habituellement en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

- **Article L.5424-7**

Dans les zones où les conditions climatiques entraînent un arrêt saisonnier pour diverses catégories d'entreprises mentionnées à l'article L. 5424-6, l'autorité administrative, après avis des organisations d'employeurs et de salariés, intéressées, détermine par région pour chaque catégorie d'entreprises les périodes où il n'y a pas lieu à l'indemnisation du fait de l'arrêt habituel de l'activité.

- **Article L.5424-8**

Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

- **Article L.5424-9**

L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel.

Lorsque les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître d'ouvrage sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail.

- **Article L.5424-10**

Les salariés bénéficient de l'indemnisation pour intempéries, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération.

- **Article L.5424-11**

Le salarié a droit à l'indemnisation pour intempéries s'il justifie avoir accompli avant l'arrêt du travail un nombre minimum d'heures de travail durant une période déterminée dans l'une des entreprises définies à l'article L.5424-6.

- **Article L.5424-12**

L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue après expiration d'un délai de carence fixé par décret.

Ce décret détermine également :

1° La limite d'indemnisation des heures perdues en fonction du salaire afférent à ces heures ;

2° Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile.

- **Article L.5424-13**

L'indemnité journalière d'intempéries est versée au salarié par son entreprise à l'échéance normale de la paie dans les mêmes conditions que cette dernière.

Elle n'est pas due au salarié momentanément inapte.

Elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accident du travail, de maladie, des assurances sociales et de congés payés.

Elle est exclusive de toute indemnité de chômage.

Elle cesse d'être due dans le cas où le salarié exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt du travail.

- **Article L.5424-14**

Les indemnités journalières d'intempéries ne constituent pas un salaire et ne donnent pas lieu en conséquence au versement de cotisations sociales, à l'exception de celles concernant l'application de la législation sur les congés payés et de celles qui sont prévues à l'article 6 de la loi n° 82-1 du 4 janvier 1982 portant diverses mesures d'ordre social.

Toutefois, les dispositions des titres III, IV et V du livre II de la troisième partie du présent code et de l'article 2101 du code civil sont applicables au paiement des indemnités d'intempéries.

En vue de la détermination du droit des intéressés aux diverses prestations de la Sécurité Sociale, les périodes pour lesquelles ils ont bénéficié des indemnités journalières d'intempéries sont assimilées à des périodes de chômage involontaire.

- **Article L.5424-15**

La charge du paiement des indemnités journalières d'intempéries, y compris les charges sociales, sont réparties au plan national entre les entreprises prévues à l'article L. 5424-6 en fonction des salaires payés par celles-ci à leurs salariés.

La péréquation des charges est opérée par des organismes et dans des conditions déterminées par décret.

- **Article L.5424-16**

Le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions de la présente section est confié agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L.8112-1 et aux contrôleurs des caisses de congés payés du bâtiment.

- **Article L.5424-17**

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires servant d'assiette aux cotisations, les cotisations échues et non payées ou correspondant aux déclarations non produites en temps utile sont majorées selon un taux et dans des conditions fixées par décret.

- **Article L.5424-18**

En cas d'arrêt pour cause d'intempéries, les salariés que leur employeur ne peut occuper peuvent être mis par leur entreprise à la disposition de collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général.

Dans ce cas, les intéressés perçoivent le salaire correspondant aux travaux accomplis auquel s'ajoute, le cas échéant, une indemnité égale à la différence entre le salaire servant de base au calcul de l'indemnité d'intempéries et le salaire perçu pour ces travaux occasionnels.

- **Article L.5424-19**

Un décret détermine les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles les contestations nées de son application peuvent être soumises à des organismes paritaires de conciliation dont il peut rendre l'intervention obligatoire.

*

* *

- **Article D.5424-7**

Les dispositions des articles L. 5424-6 à L. 5424-19 sont applicables :

1° Aux travailleurs appartenant aux activités professionnelles mentionnées par le décret n° 59-534 du 9 avril 1959 relatif à la nomenclature des activités économiques sous les numéros ci-après :

330.

331.

332 (à l'exception des entreprises de fabrication de décors de théâtre).

333.

334.

335 (à l'exclusion de 335-2).

336 (à l'exclusion de 336-22 et de 336-23).

337-03.

338.

34 (à l'exclusion de 348-22 et de 348-3).

2° Aux carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au bâtiment et aux travaux publics et qui sont directement exploitées par les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

- **Article D.5424-8**

Les périodes d'arrêt saisonnier de travail prévues à l'article L.5424-7 sont déterminées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi après avis d'une commission composée comme suit :

1° Quatre membres employeurs et quatre membres salariés désignés respectivement par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives pour les activités professionnelles mentionnées à l'article D. 5424-7 ;

2° Le directeur départemental de l'équipement ;

3° L'ingénieur en chef des ponts et chaussées du service ordinaire.

Peut également être appelée à siéger, en tant que de besoin, toute personne dont la compétence est jugée utile par les membres de la commission.

- **Article D.5424-9**

Les périodes d'arrêt saisonnier peuvent varier selon la nature des professions énumérées à l'article D. 5424-7. Elles peuvent, chaque année, faire l'objet d'une révision intervenant avant le 1er août.

- **Article D.5424-10**

La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est soumise à l'approbation du ministre chargé de l'emploi.

- **Article D.5424-11**

Le nombre minimum d'heures de travail ouvrant droit à l'indemnisation pour intempéries prévu à l'article L.5424-11 est fixé à 200 heures durant les 2 mois précédant l'arrêt de travail.

- **Article D.5424-12**

L'indemnité journalière d'intempéries est due pour chaque heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine ou au cours d'une période continue d'arrêt.

- **Article D.5424-13**

La limite d'indemnisation prévue à l'article L.5424-12 est fixée aux trois quarts du salaire.

Le nombre maximum d'heures de travail pouvant être indemnisées est fixé à neuf heures par jour dans la limite de quarante-cinq heures par semaine.

- **Article D.5424-14**

Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile est fixé à cinquante-cinq.

- **Article D.5424-15**

Le montant de l'indemnité horaire versée en application des articles L.5424-12 et L.5424-13 est calculé en prenant pour base le salaire horaire perçu par le salarié à la veille de l'interruption du travail y compris, le cas échéant, les primes accessoires du salaire et les primes de rendement. Les primes représentatives de frais ou de risque et des majorations pour heures supplémentaires sont exclues.

- **Article D.5424-16**

La partie du salaire dépassant la somme correspondant au salaire limite prévu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale majoré de 20 % n'est pas prise en compte pour la fixation de la base de calcul de l'indemnité.

- **Article D.5424-17**

Les heures de travail effectuées en remplacement des heures perdues pour cause d'intempéries sont rémunérées conformément à la réglementation sans tenir compte de l'indemnisation à laquelle elles ont donné lieu au titre des articles L.5424-6 à L.5424 19.

- **Article D.5424-18**

Le salarié bénéficiant du régime chômage intempéries reste à la disposition de l'entreprise qui l'employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier.

- **Article D.5424-19**

Le salarié perd son droit à indemnisation s'il refuse d'exécuter les travaux qui lui sont demandés par son entreprise, lorsque ces travaux peuvent être accomplis pendant l'intempérie, notamment en atelier ou bureau.

- **Article D.5424-20**

L'employeur qui occupe le salarié pendant l'intempérie lui maintient, pendant la durée des travaux, le salaire qu'il percevait avant l'arrêt de travail dû aux intempéries.

Les heures ainsi rémunérées sont déduites des heures chômées donnant lieu à indemnisation.

- **Article D.5424-21**

La date de reprise de travail pour le salarié mis en chômage est décidée par l'employeur ou le représentant du maître d'œuvre sur les chantiers.

Elle est portée à la connaissance du salarié par un avis affiché au siège ou au bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier.

Le salarié qui ne reprend pas le travail dès la réouverture du chantier cesse d'avoir droit à l'indemnité à partir de la date de cette réouverture.

- **Article D.5424-22**

L'entreprise ne peut, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou en cas d'arrêt des travaux par le maître d'œuvre dans les chantiers de travaux publics, licencier un salarié au cours de la période d'inactivité du chantier sur lequel celui-ci est employé.

Toutefois, ces dispositions ne portent pas atteinte aux effets découlant de l'expiration du préavis au cours de la période d'inactivité lorsque le préavis a été donné avant le début de cette période.

- **Article D.5424-23**

Lorsque l'employeur met à la disposition de collectivités publiques les salariés, en application du premier alinéa de l'article L.5424-18, il dépose, à la demande de la mairie de la commune du lieu du chantier, l'effectif et la spécialité des salariés dont l'activité est interrompue.

- **Article D.5424-24**

L'indemnité différentielle prévue au second alinéa de l'article L.5424-18 est remboursée aux collectivités publiques par les caisses de congés payés.

- **Article D.5424-25**

L'entreprise est remboursée par les caisses de congés payés des indemnités versées à ses salariés au titre de la législation sur les intempéries qui sont calculées en affectant le montant de chaque indemnité versée d'un coefficient égal au rapport entre le montant des salaires servant de base à la cotisation versée par l'entreprise en application de l'article D.5424-36 et le montant de ces salaires avant déduction de l'abattement prévu à ce même article.

- **Article D.5424-26**

Il est versé à l'employeur 85 % du montant obtenu à l'article D.5424-25 lorsque la masse salariale dépasse trois fois le montant de l'abattement prévu au même article et 90 % lorsque la masse salariale est au plus égale à trois fois le montant de cet abattement.

- **Article D.5424-27**

Pour les six premières heures indemnisées suivant l'heure de carence prévue à l'article D.5424-12, il est versé de façon uniforme à l'employeur 10 % du montant obtenu à l'article D.5424-25.

- **Article D.5424-28**

L'employeur adresse le bordereau de déclaration d'arrêt de travail et de demande de remboursement des indemnités versées aux salariés à la caisse des congés payés mentionnée à l'article D.5424-32 dans un délai fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le modèle de ce bordereau est établi par la caisse nationale de surcompensation.

L'employeur transmet aux délégués du personnel, à leur demande, les informations du bordereau relatives au nombre des heures perdues pour cause d'intempéries et à leurs dates.

- **Article D.5424-29**

Les dépenses d'indemnisation du chômage-intempéries sont couvertes au moyen d'une cotisation mise à la charge des entreprises exerçant une ou plusieurs activités professionnelles mentionnées à l'article D.5424-7.

- **Article D.5424-30**

Les services créés au sein des caisses de congés payés en vue de l'attribution de l'indemnité journalière d'intempéries définie à l'article L.5424-12 ont une comptabilité distincte de celle des autres services de la caisse de compensation.

- **Article D.5424-31**

L'employeur délivre au salarié qui quitte l'entreprise un certificat indiquant le nombre d'heures et les périodes pendant lesquelles il a bénéficié de l'indemnité chômage-intempéries pendant la période de l'année civile en cours durant laquelle il a été employé dans l'entreprise.

- **Article D.5424-32**

L'employeur verse les cotisations de l'assurance intempérie à la caisse de compensation dont il dépend déjà pour l'application de la législation sur les congés payés.

- **Article D.5424-33**

Pour les entreprises énumérées au 2° de l'article D.5424-7 qui, au titre de la législation sur les congés payés, ne sont pas tenues de s'affilier à une caisse de compensation du bâtiment ou des travaux publics, l'employeur verse ses cotisations à la caisse de compensation compétente pour les entreprises du bâtiment et la localité du siège de l'entreprise.

- **Article D.5424-34**

L'employeur se conforme aux obligations découlant du règlement établi pour l'application de la présente section par la caisse à laquelle il est affilié.

- **Article D.5424-35**

L'affiliation prévue aux articles D.5424-32 et D.5424-33 prend effet à la date à laquelle l'entreprise a commencé à employer des salariés.

- **Article D.5424-36**

Les cotisations versées par l'employeur aux caisses de congés payés sont assises sur l'ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Cet abattement ne peut être inférieur à 8 000 fois le salaire horaire d'un manoeuvre de l'industrie du bâtiment.

- **Article D.5424-37**

La cotisation comporte 2 taux distincts applicables l'un aux entreprises du gros œuvre et des travaux publics, l'autre aux entreprises n'entrant pas dans cette catégorie.

L'entreprise qui, du fait de ses activités, appartient simultanément à ces 2 catégories est rattachée à celle qui correspond à son activité principale sauf lorsqu'elle dispose d'établissements distincts pour chaque catégorie.

- **Article D.5424-38**

Les taux de cotisations sont calculés de façon à assurer entre toutes les entreprises assujetties une péréquation des charges sur le plan national, tout en tenant compte des particularités propres à chacune des 2 catégories définies à l'article D.5424-37.

- **Article D.5424-39**

Des arrêtés des ministres chargés de l'emploi et de l'économie, pris après avis de la Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics, répartissent les entreprises entre les 2 catégories d'après la nomenclature des activités économiques et fixent le montant de l'abattement prévu à l'article D.5424-36.

- **Article D.5424-40**

Les arrêtés mentionnés à l'article D.5424-39 fixent chaque année les taux de cotisations mises à la charge des entreprises et le montant du fonds de réserve destiné à assurer le remboursement des indemnités journalières d'intempéries.

Lorsque ce montant est dépassé, le conseil d'administration de la Caisse nationale de surcompensation peut, lorsque les ministres chargés de l'emploi et de l'économie, préalablement informés, n'ont pas fait connaître leur opposition dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette information, réduire pour le reste de l'année les cotisations des entreprises dans la limite de 20 % des taux initialement fixés.

- **Article D.5424-41**

La péréquation des charges mentionnées à l'article L.5424-15 est opérée par l'Union des caisses de France-Congés Intempéries BTP et par les caisses des congés payés prévues par l'article D.3141-12, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi pris sur proposition de la Caisse de surcompensation.

- **Article D.5424-42**

L'Union des caisses de France-Congés Intempéries BTP est autorisée à se procurer, par des emprunts à court terme, les sommes nécessaires pour permettre aux caisses de congés payés, en attendant le recouvrement des cotisations des entreprises, d'effectuer des remboursements.

- **Article D.5424-43**

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires, le taux de majoration prévu à l'article L.5424-17 est de 1 % par jour de retard.

Cette majoration ne peut être appliquée qu'après mise en demeure par la caisse des congés payés à l'employeur d'effectuer le versement des cotisations ou les déclarations de salaires.

*

* *

- **Article R.5429-3**

Le fait de ne pas donner suite à la mise en demeure prévue à l'article D.5424-43 dans le délai de quinze jours est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe prononcée, sans préjudice de la condamnation, par le même jugement, au paiement de la somme représentant les cotisations ainsi qu'au paiement des intérêts de retard.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes pour lesquelles les déclarations de salaires ou les versements de cotisations n'ont pas été effectués.

IV.2. ANNEXE 2 : EXTRAIT DU CODE PÉNAL

▪ Article 441-6

Le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait de fournir sciemment une fausse déclaration ou une déclaration incomplète en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir, de faire obtenir ou de tenter de faire obtenir d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu.

IV.3. ANNEXE 3 : JURISPRUDENCE

▪ Cour d'appel d'Angers du 6 novembre 1984 : arrêt caisse de congés payés du Bâtiment de la région de Nantes et caisse nationale de surcompensation contre société PREMAC

« Attendu cependant qu'en assurant à ses employés l'intégralité de leur salaire en toute période, et en versant à l'URSSAF des cotisations calculées sur la totalité des sommes versées à ceux-ci, la Société PREMAC se réservait la possibilité d'obtenir en contrepartie de ces versements, effectués à titre de salaires, que son personnel lui fournisse un travail ; qu'une telle façon de procéder, qui ne permettait pas à la Caisse de congés payés de s'assurer que les prestations qu'elle versait servaient bien à indemniser des salariés ne pouvant accomplir aucun travail en raison d'intempéries, ne peut être admise, sous peine de permettre la fraude ; que la Société PREMAC, qui n'a pu présenter, lors du contrôle, les justifications prévues par le code du travail, ne rapporte pas la preuve que les indemnités versées par la Caisse de congés payés aient été reversées à ses salariés pendant des périodes d'inactivité effective de ceux-ci dues aux intempéries, l'attestation d'un de ses préposés ne suffisant pas à établir cette preuve ; que les caisses appelantes sont donc fondées à obtenir le remboursement des indemnités qu'elles lui ont payées. »

▪ Cour de Cassation du 11 décembre 1990 : arrêt caisse de congés payés du Bâtiment de la Côte d'Azur et de la Corse c/ SERM

« Attendu, (...) que la Caisse a adressé à la Société SERM un redressement portant sur le montant d'indemnités de chômage pour intempéries qu'elle avait versées à cette société et qu'elle justifiait ce redressement par le fait qu'à l'occasion d'un contrôle effectué en décembre 1984, il était apparu que les indemnités d'intempéries que la société disait avoir versées à ses salariés ne figuraient ni sur le livre de paye, ni sur les bulletins de salaire, ni sur les certificats de congés prévus par l'article D.732-81 du code du travail ; Mais attendu d'abord que les juges du fond, qui se sont essentiellement

1. actuel D. 3131-34

fondés sur le fait que la société, lors du contrôle visé à l'article R.731-131 du Code du Travail, n'avait pu présenter les justifications prévues par le Code du Travail, n'ont pas inversé la charge de la preuve ; Et attendu, en outre, que par une appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de fait et de preuves soumis à leur examen, ils ont constaté qu'il n'était pas établi que l'employeur avait effectivement versé à ses salariés des indemnités de chômage pour intempéries (...) ».

▪ **Cour de Cassation, chambre sociale du 28 mai 1986 URSSAF de Grenoble contre SACER**

« Mais attendu que l'arrêt attaqué relève que l'indemnisation assurée aux salariés de la société en cas de chômage dû aux intempéries résulte d'un accord national du 16 décembre 1975 agréé par le ministre du travail, en vertu de l'article L.352-22 du code du travail, lequel, contrairement à la thèse du pourvoi, vise non seulement les travailleurs sans emploi, mais également les travailleurs partiellement privés d'emploi et reçoit, en conséquence, application en cas de chômage partiel dû aux intempéries, peu important que son indemnisation fasse l'objet d'une réglementation particulière dans les professions du bâtiment ; que la Cour d'appel en a exactement déduit que les allocations versées en exécution de cet accord devaient bénéficier de l'exonération totale de cotisation prévue à l'article L.352-323, dernier alinéa du même code, dans sa rédaction alors en vigueur. »

1. actuel D. 5424-44

2. actuel L.5422-22

3. actuel L.5428-1

IV.4. ANNEXE 4 : PÉRIODES DE NON-INDEMNISATION DU CHÔMAGE- INTEMPÉRIES POUR ARRÊTS SAISONNIERS DU TRAVAIL

(Conformément à l'article L. 5424-7 du code du travail)

ARRÊTS SAISONNIERS			
04 (Alpes de Haute Provence)	Tous travaux à l'exception des travaux de déneigement	au-dessus de 2000 m	1 ^{er} janv. – 31 janv.
05 (Hautes-Alpes)	Tous travaux	au-dessus de 2000 m	1 ^{er} janv. – 31 janv.
06 (Alpes-Maritimes)	Chantiers de Travaux Publics (à l'exclusion des travaux souterrains)	à partir de 1500 m	1 ^{er} janv. – fin fév.
07 (Ardèche)	Tous travaux	entre 800 et 1000 m	1 ^{er} janv. – 31 janv.
		au-dessus de 1000 m	1 ^{er} janv. – 15 fév.
09 (Ariège)	Tous travaux autres que routiers	entre 1001 et 1250 m	15 déc. – 1 ^{er} fév.
		entre 1251 et 1800 m	1 ^{er} déc. – 1 ^{er} avril
		entre 1801 et 2300 m	1 ^{er} nov. – 1 ^{er} mai
		au-dessus de 2300 m	15 oct. – 15 mai
11 (Aude)	Tous travaux	entre 800 et 1000 m	15 déc. – 31 janv.
		Au-dessus de 1000 m	15 déc. – 15 fév.
12 (Aveyron)	Travaux de goudronnage des routes		1 ^{er} janv. – 28 fév.
20 (Corse)	Tous chantiers	au-dessus de 800 m	15 déc. – 1 ^{er} mars
	Répandage de goudron		15 nov. – 31 mars
	Bitumage-émulsions	au-dessus de 800 m	15 déc. – 1 ^{er} mars
24 (Dordogne)	Goudronnage		15 nov. – 1 ^{er} avril
26 (Drôme)	Tous travaux à l'exception des chantiers de barrages hydrauliques et des travaux de déneigement exécutés sur les voies ferrées et les routes	entre 700 et 1000 m	1 ^{er} janv. – 31 janv.
		Au-dessus de 1000 m	1 ^{er} janv. – 15 fév.
31 (Haute-Garonne)	Tous travaux	entre 1000 et 1500 m	15 déc. – 15 mars
		au-dessus de 1500 m	1 ^{er} nov. – 1 ^{er} avril

ARRÊTS SAISONNIERS			
38 (Isère)	Tous travaux (autres que les chantiers de barrages hydrauliques et des travaux de déneigement exécutés sur les voies ferrées et les routes)	au-dessus de 1500 m	1 ^{er} janv. - 28 fév.
40 (Landes)	Travaux de revêtement sur routes		1 ^{er} déc. - 15 mars
43 (Haute Loire)	Entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics (maçonnerie, plomberie couverture, charpente en bois), chantiers de construction de routes (travaux neufs). Carrières de matériaux routiers.	au-dessus de 1100 m	1 ^{er} janv. - 31 janv.
	Chantiers d'entretien de routes : cylindrage		1 ^{er} déc. - 1 ^{er} mars
	Chantiers utilisant des enrobés		15 nov. - 1 ^{er} mars
	Goudronnage Réfection des voies ferrées	au-dessous de 900 m	1 ^{er} nov. - 15 mars 1 ^{er} janv. - 1 ^{er} mars
48 (Lozère)	Travaux routiers d'épandage de liants		1 ^{er} déc. - 28 fév.
	Autres que l'épandage de liants.		Aucun arrêt
	Chantiers de voies ferrées et chantiers de barrage Chantiers de Bâtiment et travaux routiers	au-dessus de 1100 m	1 ^{er} janv. - 31 janv.
51 (Marne)	Travaux de construction de piste d'aviation		1 ^{er} nov. - 31 mars
	Travaux routiers		1 ^{er} déc. - 15 mars

ARRÊTS SAISONNIERS			
57 (Moselle)	Travaux routiers		
	Exécution des couches de surface de chaussées en enduits superficiels	au dessus de 600 m	15 déc. - 15 fév.
61 (Orne)	Cylindrage-Goudronnage		15 déc. - 15 mars
64 (Pyrénées-Atlantiques)	Tous travaux	au-dessus de 1000 m	1 ^{er} déc. - 1 ^{er} avril
	Travaux routiers		Aucun arrêt
65 (Hautes-Pyrénées)	Tous travaux	de 1200 m à 1600 m	15 déc. - fin fév.
		au-dessus de 1600 m	15 nov. - 31 mars
66 (Pyrénées-Orientales)	Tous travaux (sauf charpente en bois et menuiserie de bâtiment)	entre 1400 m et 1900 m	1 ^{er} janv. - 1 ^{er} mars
		au-dessus de 1900 m	1 ^{er} déc. - 31 mars
73 (Savoie)	Tous travaux (Toutefois il n'y aura aucun arrêt pour les chantiers de déneigement et les barrages hydro-électriques, à l'exception pour ces barrages, des travaux extérieurs comportant la mise en œuvre de ciments)	au-dessus de 1500 m	1 ^{er} janv. - 28 fév.
74 (Haute Savoie)	Tous travaux (Toutefois il n'y aura aucun arrêt pour les chantiers de déneigement et les barrages hydro-électriques, à l'exception pour ces barrages, des travaux extérieurs comportant la mise en œuvre de ciments)	au-dessus de 1500 m	1 ^{er} janv. - 28 fév.
81 (Tarn)	Goudronnage		15 oct. - 1 ^{er} mai

NB : par « aucun arrêt », mention portée en regard de ces départements, il faut entendre « aucune période de non-indemnisation du chômage-intempéries pour arrêt saisonnier du travail ».

AUCUN ARRÊT SAISONNIER				
01 (Ain)	25 (Doubs)	45 (Loiret)	67 (Bas-Rhin)	85 (Vendée)
02 (Aisne)	27 (Eure)	46 (Lot)	67 (Haut-Rhin)	86 (Vienne)
03 (Allier)	28 (Eure et Loir)	47 (Lot et Garonne)	69 (Rhône)	87 (Haute-Vienne)
08 (Ardennes)	29 (Finistère)	49 (Maine et Loire)	70 (Haute-Saône)	88 (Vosges)
10 (Aube)	30 (Gard)	50 (Manche)	71 (Saône et Loire)	89 (Yonne)
13 (Bouches du Rhône)	32 (Gers)	52 (Haute-Marne)	72 (Sarthe)	90 (Territoire de Belfort)
14 (Calvados)	33 (Gironde)	53 (Mayenne)	75 (Ville de Paris)	91 (Essonne)
15 (Cantal)	34 (Hérault)	54 (Meurthe et Moselle)	76 (Seine Maritime)	92 (Hauts de Seine)
16 (Charente)	35 (Ille et Vilaine)	55 (Meuse)	77 (Seine et Marne)	93 (Seine Saint-Denis)
17 (Charente-Maritime)	36 (Indre)	56 (Morbihan)	78 (Yvelines)	94 (Val de Marne)
18 (Cher)	37 (Indre et Loire)	58 (Nièvre)	79 (Deux-Sèvres)	95 (Val d'Oise)
19 (Corrèze)	39 (Jura)	59 (Nord)	80 (Somme)	
21 (Côte d'Or)	41 (Loir et Cher)	60 (Oise)	82 (Tarn et Garonne)	
22 (Côtes d'Armor)	42 (Loire)	62 (Pas de Calais)	83 (Var)	
23 (Creuse)	44 (Loire-Atlantique)	63 (Puy de Dôme)	84 (Vaucluse)	



CAISSE NATIONALE
DES ENTREPRENEURS
DE TRAVAUX PUBLICS



31, rue Le Peletier
75453 PARIS CEDEX 09



01 70 38 09 00

