

FAQ SOCIAL

Congés payés et crise sanitaire

Face aux interrogations des entreprises sur les conséquences de la crise sanitaire sur le droit à congés payés de leurs salariés, la FNTF met à disposition ce recueil des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées.

Ce document tient compte des dernières annonces du Président de la République lors de son allocution en date du 31 mars 2021, et des informations complémentaires transmises par le ministère du Travail relatives notamment au décalage de la période des vacances scolaires d'avril 2021.

Il tient compte également de la publication de [la loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, qui **prolonge et adapte jusqu'au 30 septembre 2021** le dispositif exceptionnel permettant aux entreprises d'imposer à leurs salariés, sous conditions, de prendre des congés payés ou des jours de repos.

Table des matières

I. Cotisations congés payés et crise sanitaire.....	2
1. Comment fonctionne la cotisation congés payés ?.....	2
2. Pendant la crise sanitaire, mes salariés ont été placés en activité partielle et ont perçu l'indemnité légale d'activité partielle. Cette indemnité est-elle soumise à la cotisation congés payés ?.....	2
3. J'ai volontairement versé un complément d'indemnité activité partielle à mes salariés. Ce complément est-il soumis à la cotisation congés payés ?.....	3
II. Acquisition des congés payés et crise sanitaire.....	3
4. Quelles sont les règles d'acquisition des congés payés ?.....	3
5. Mes salariés acquièrent-ils des congés payés pendant qu'ils sont en activité partielle ?	3
III. Prise des congés payés et crise sanitaire	4
6. Que me permet l'ordonnance du 25 mars 2020 ?	4
7. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je faire droit à la demande de congés d'un salarié ?	4
8. En l'absence d'accord d'entreprise, puis-je imposer à mes salariés de prendre des congés ?..	5
9. En l'absence d'accord d'entreprise, puis-je modifier les dates de départ en congés de mes salariés ?	5
10. Dois-je obligatoirement faire droit à la demande d'un salarié d'avancer ses dates de congés à la suite du décalage des vacances scolaires d'avril 2021 ?	5
11. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je dédommager le salarié si je modifie ses dates de départ en congés ?	6
12. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je obtenir l'accord de mon salarié pour fractionner ses congés ?	6
13. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je dédommager le salarié de ses dépenses supplémentaires en cas de fractionnement ?	6

14. La CCN des TP ouvriers prévoit qu'un avis conforme des délégués du personnel est nécessaire en cas de fractionnement du congé lié à la fermeture de l'entreprise. Cette disposition est-elle toujours d'actualité ?	7
15. Le report des congés payés non pris au 30 avril 2021 est-il possible ?	7
IV. La rémunération des congés payés acquis en période de crise sanitaire.....	7
16. Comment sont calculées les indemnités de congés payés (ICP) des salariés TP ?	7
V. Prime de vacances et crise sanitaire.....	8
17. Quel est le montant de la prime de vacances ?	8
18. Quelles sont les conditions de versement de la prime de vacances ?	8
19. Quand la prime de vacances est-elle versée aux salariés par la CNETP ?	8
20. Les périodes d'activité partielle sont-elles prises en compte pour le droit à la prime de vacances ?	8

I. Cotisations congés payés et crise sanitaire

1. Comment fonctionne la cotisation congés payés ?

Si je suis une entreprise de TP, je dois obligatoirement m'affilier à la CNETP (C. trav., art. D. 3141-12) et lui verser un certain nombre de cotisations, dont la cotisation congés payés.

L'article 2 du règlement intérieur de la CNETP prévoit que je dois lui faire connaître, chaque mois, le montant des salaires acquis par le personnel déclaré à la caisse au cours du mois précédent.

Comment ? Les entreprises peuvent effectuer leurs déclarations en ligne sur le site www.cnetp.fr ou www.net-entreprise.fr pour la DUCS.

Quand ? Avant le 25 du mois.

En même temps que j'effectue ma déclaration, je verse à la CNETP ma cotisation mensuelle. Ma cotisation est calculée comme suit :

Montant des salaires soumis à la cotisation congés x Taux de la cotisation congés

Pour savoir quelles rémunérations soumettre à la cotisation congés et connaître le taux de cotisation applicable, je consulte [le tableau des assiettes des assiettes de cotisations](#) et [le tableau des taux de cotisations](#) en ligne sur le site de la CNETP.

2. Pendant la crise sanitaire, mes salariés ont été placés en activité partielle et ont perçu l'indemnité légale d'activité partielle. Cette indemnité est-elle soumise à la cotisation congés payés ?

Non. Les indemnités d'activité partielle, n'ayant pas la nature juridique d'un salaire, ne sont pas soumises à la cotisation congés payés.

Pour information, les indemnités d'activité partielle ne sont pas non plus soumises aux cotisations chômage-intempéries, APAS, OPPBTP et FNTP.

Cette information est rappelée dans [La Lettre n°30 de la CNETP](#) (page 2) ainsi que dans le [tableau des assiettes de cotisations de la CNETP](#).

3. J'ai volontairement versé un complément d'indemnité activité partielle à mes salariés. Ce complément est-il soumis à la cotisation congés payés ?

Oui, au-delà d'un certain seuil.

Du 1^{er} mai jusqu'au 31 décembre 2020

Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, soit 31,97 € (10,15 € x 3,15), par heure indemnisable, la part de l'indemnité complémentaire à l'indemnité légale versée au-delà de ce montant **est soumise à la cotisation congés**.

A l'inverse, l'indemnité d'activité partielle complémentaire n'est pas soumise à la cotisation congés si son cumul avec l'indemnité d'activité partielle n'excède pas 3,15 fois le SMIC horaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2021

Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, soit 32,29 € (10,25 € x 3,15), par heure indemnisable, la part de l'indemnité complémentaire à l'indemnité légale versée au-delà de ce montant **est soumise à la cotisation congés**.

A l'inverse, l'indemnité d'activité partielle complémentaire n'est pas soumise à la cotisation congés si son cumul avec l'indemnité d'activité partielle n'excède pas 3,15 fois le SMIC horaire.

Cette information est rappelée dans [la Lettre n°30 de la CNETP](#) (page 2) ainsi que dans le [tableau des assiettes de cotisations de la CNETP](#).

II. Acquisition des congés payés et crise sanitaire

4. Quelles sont les règles d'acquisition des congés payés ?

Mes salariés acquièrent 2,5 jours de congés payés par mois* de [travail effectif](#). Au contraire, [les temps d'absence non assimilés à du temps de travail effectif pour le droit à congés](#) ne permettent pas à mes salariés d'acquérir des congés.

***Attention !** Les mois servant de référence pour l'acquisition des congés payés **ne sont pas les mois civils de l'année** :

- pour les ouvriers dont le [Certificat congés](#) est établi en heures : 1 mois équivaut à 150 heures (C. trav., art. D.3141-30)
- pour les autres salariés : 1 mois équivaut à 24 jours ouvrables ou à 4 semaines (C. trav., art. L.3141-4).

Pour m'accompagner, la CNETP met à ma disposition [un aide-mémoire](#) ainsi qu'un espace [documenthèque](#).

5. Mes salariés acquièrent-ils des congés payés pendant qu'ils sont en activité partielle ?

Oui, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul du droit à congés, dès lors que le droit à congés est ouvert sur la période d'acquisition.

Cette information est rappelée dans [La Lettre n°30 de la CNETP](#) (page 2) ainsi que la [Documentation générale de la CNETP](#).(page 71).

Attention, pour que les heures d'activité partielle soient bien prises en compte, je dois déclarer la totalité des heures d'activité partielle dans mon Certificat congés.

Cette information est rappelée dans le [Mode d'emploi Certificat congés](#) mis à disposition par la CNETP.

III. Prise des congés payés et crise sanitaire

En raison de la période de crise sanitaire, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 a permis d'adapter les modalités de prise des congés payés des salariés en négociant un accord de branche ou d'entreprise. Ce dispositif exceptionnel **a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2021** (il était initialement prévu jusqu'au 31 décembre 2020 puis jusqu'au 30 juin 2021) par [la loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Il n'existe aucun accord de branche TP. En l'absence d'accord de branche, l'accord d'entreprise est la seule voie possible pour adapter les modalités de prise des congés de mes salariés.

6. Que me permet l'ordonnance du 25 mars 2020 ?

Un accord d'entreprise peut m'autoriser **dans la limite de 8 jours (et non plus 6 jours comme prévu avant la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise)** et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- à imposer la prise de congés payés, y compris avant l'ouverture de la période de prise ;
- à modifier les dates de prise des congés payés ;
- à imposer un fractionnement des congés et à suspendre le droit à un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de PACS travaillant dans mon entreprise dans le cadre de la fixation ou de la modification de ces 6 jours.

Attention ! La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre **au-delà du 30 septembre 2021**.

Que puis-je faire si je n'ai pas d'accord ?

Si vous ne souhaitez pas engager une telle négociation ou n'êtes pas parvenu à conclure un accord d'entreprise vous n'êtes pas pour autant démunis. Vous disposez de solutions pour adapter la prise des congés payés aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire et à la reprise d'activité.

A ce titre, la FNTP vous propose un rappel des règles prévues par le code du travail et les conventions collectives TP (question 7 et suivantes), qui offrent des souplesses.

7. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je faire droit à la demande de congés d'un salarié ?

Non, je fixe les dates de congés de mes salariés en tenant compte des dates d'ouverture et de fermeture de mon entreprise ainsi que des nécessités du service. En toute circonstance, l'employeur demeure le décisionnaire en matière de congés.

Je peux donc refuser une demande de congés à un salarié, à condition de lui permettre d'exercer son droit à prendre ses congés payés en principe au plus tard le 30 avril de l'année suivant la fin de la période d'acquisition.

A noter ! Je dois faire droit à une demande de congés simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans mon entreprise ([Cass. soc. 26 fév. 2013, n°11-26.934](#)). Je dois aussi dans la mesure du possible tenir compte de la situation familiale de mes salariés ([C. trav., art. L.3141-16](#)).

8. En l'absence d'accord d'entreprise, puis-je imposer à mes salariés de prendre des congés ?

Si je peux décider de la date de prise des jours de congés payés acquis par mon salarié, je dois le prévenir au moins 2 mois à l'avance. Ce délai de 2 mois ne peut être réduit même en cas de circonstances exceptionnelles comme la crise sanitaire. L'information individuelle des salariés est précédée d'une consultation des représentants du personnel sur les modalités de prise des congés (art. 5.4 CCN ouvriers TP, art. 5.1.3 CCN ETAM, art. 4.1.3 CCN cadres).

A noter ! La période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. L'employeur ne peut donc pas imposer au salarié une prise des congés payés avant l'ouverture de la période de prise.

9. En l'absence d'accord d'entreprise, puis-je modifier les dates de départ en congés de mes salariés ?

Oui.

Pour les ouvriers, la convention collective ne prévoit ni la modification des dates de congés, ni son délai de prévenance. Dans le silence de la convention collective, l'employeur peut à notre sens appliquer le code du travail qui prévoit un délai de prévenance minimal d'un mois pour modifier les dates de congés payés. Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L.3141-16)

Pour les ETAM et les cadres, je dois prévenir mon salarié de la modification au moins 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé (art. 5.1.3 CCN ETAM, art. 4.1.3 CCN cadres). Mais ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles. Selon la FNTP, l'épidémie liée au Covid-19 est une circonstance exceptionnelle qui peut justifier une réduction du délai de prévenance pour les ETAM et les cadres, y compris en l'absence d'accord du salarié.

10. Dois-je obligatoirement faire droit à la demande d'un salarié d'avancer ses dates de congés à la suite du décalage des vacances scolaires d'avril 2021 ?

Non.

Dans son [communiqué de presse](#), le Ministère du travail précise que les employeurs sont **invités** à faciliter la prise de congés de leurs **salariés qui ont des enfants** sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) **lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures**. Il s'agit d'une recommandation et non d'une obligation.

Cette solution doit être mise en œuvre dans le cadre du dialogue avec mon salarié.

Dans certains cas, la possibilité d'imposer à mon salarié la prise de jours de congés telle que prévue par l'ordonnance du 25 mars 2020 modifiée, pourra également être utilisée (Cf. Question 6).

Si j'accepte de modifier les dates de congés de mes salariés concernés, je peux le faire dans un délai plus court que celui habituellement prévu (Cf. Question 9 et [communiqué de presse du Ministère](#)).

En pratique, les dates de congés pourront être modifiées comme suit :

- En Zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), mon salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;
- En Zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), mon salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;
- **En Zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), mon salarié partira en congé comme prévu.**

A noter ! En cas de modification des dates de congés de mes salariés, je préviens la CNETP.

Si mon salarié **ne peut pas décaler** ses congés, qu'il **ne dispose pas de mode de garde** et qu'il est dans **l'incapacité de télétravailler** alors, il pourra être placé en activité partielle. Pour plus d'informations, je peux consulter les [FAQ FNTF Activité partielle et Organisation du travail \(télétravail, présentiel, arrêt de travail\)](#).

11. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je dédommager le salarié si je modifie ses dates de départ en congés ?

La Convention Collective des **Ouvriers** est muette sur ce point.

Pour les ETAM et les cadres, les conventions collectives TP prévoient que lorsque des circonstances exceptionnelles m'amènent à différer la date des congés moins de deux mois avant la date fixée pour le départ en congé, un accord préalable doit intervenir avec le salarié pour un dédommagement approprié (art. 5.1.3 CCN ETAM, art. 4.1.3 CCN cadres).

Le montant de ce dédommagement n'est pas précisé, il doit simplement être « approprié » et déterminé en accord avec le salarié.

12. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je obtenir l'accord de mon salarié pour fractionner ses congés ?

Par principe oui. Mais cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant une période de fermeture de l'entreprise (C. trav., art. L. 3141-19).

Mémo fractionnement des congés : Sauf dérogation individuelle * la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables. Les jours acquis au-delà du 24^{ème} jour (5^{ème} semaine, ancienneté, congés supplémentaires pour enfants à charge) doivent être pris dans un second temps (c'est-à-dire non accolés à une première période de congés de 24 jours). Je peux toutefois, avec l'accord de mon salarié, fractionner la prise de ses 24 premiers jours de congés, c'est-à-dire lui demander de prendre ces jours en plusieurs fois (pour les ETAM et les cadres, chaque fraction est au moins égale à 6 jours ouvrables).

Mon salarié doit tout de même bénéficier d'un congé d'au moins 12 jours ouvrables continus entre le 1^{er} mai et 31 octobre.

Si le salarié a un droit à congés inférieur à 12 jours ouvrables de congés, aucune règle de fractionnement ne lui est applicable ; ses congés sont donc pris en une seule fois.

**pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou ayant, au sein de leur foyer la charge d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.*

Attention ! Lorsque les conditions seront remplies, mon salarié pourra bénéficier des jours de congés supplémentaires dus au titre du fractionnement.

13. En l'absence d'accord d'entreprise, dois-je dédommager le salarié de ses dépenses supplémentaires en cas de fractionnement ?

La Convention Collective des **Ouvriers** est muette sur ce point.

Les ETAM et les cadres bénéficient, en plus des jours de congés payés supplémentaires de fractionnement, d'une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels, en compensation, le cas échéant, de leurs frais supplémentaires de route (art. 5.1.3 CCN ETAM, art. 4.1.3 CCN cadres).

Cette indemnité a la nature d'un remboursement de frais professionnels si l'employeur apporte la preuve que le salarié a été contraint d'engager des frais supplémentaires pour se rendre deux fois ou plus sur son lieu de vacances et produit les justificatifs correspondant à hauteur du montant de l'indemnité versée.

14. La CCN des TP ouvriers prévoit qu'un avis conforme des délégués du personnel est nécessaire en cas de fractionnement du congé lié à la fermeture de l'entreprise. Cette disposition est-elle toujours d'actualité ?

Cette obligation est devenue obsolète. La loi « Travail » a supprimé le recueil de l'avis conforme des délégués du personnel en cas de fractionnement du congé lié à la fermeture de l'entreprise. En application des ordonnances « Macron », les stipulations conventionnelles de branche relatives aux délégués du personnel ne sont plus applicables.

15. Le report des congés payés non pris au 30 avril 2021 est-il possible ?

Oui.

Un accord entre le salarié et l'employeur peut permettre le report du congé au-delà du 30 avril 2021. Pour plus de renseignements, [je contacte la CNETP](#).

Attention ! Y compris en période de crise sanitaire, l'employeur doit s'assurer de respecter le droit au repos des salariés en leur permettant de prendre effectivement leurs congés.

IV. La rémunération des congés payés acquis en période de crise sanitaire

16. Comment sont calculées les indemnités de congés payés (ICP) des salariés TP ?

Dans les TP, deux méthodes de calcul des indemnités de congés payés (ICP) sont applicables :

- [La méthode dite du dixième \(C.trav., art. L. 3141-24, I\)](#) : cette méthode consiste à prendre, comme **base de calcul des ICP, la rémunération brute** perçue par le salarié au cours de la période d'acquisition (également appelée période de référence).

Formule de calcul des ICP annuelles :

$$\frac{\text{Salaires total brut de la période d'acquisition}}{10}$$

Attention, toute la rémunération du salarié n'est pas incluse dans le calcul. Si je souhaite des renseignements sur l'assiette de l'ICP, je peux consulter la [Documentation générale de la CNETP](#) (page 77).

- [La méthode BTP dite du taux par le temps \(C. trav., art. L. 3141-24, III\)](#) : cette méthode consiste à appliquer le dernier salaire horaire ou mensuel précédant le départ en congés à l'ensemble des temps de travail effectifs ou assimilés.

Formule de calcul des ICP annuelles :

$$\frac{\text{temps de travail et assimilé de la période d'acquisition (1)} \times \text{dernier taux horaire ou dernier salaire mensuel (2)}}{10}$$

- (1) Pour plus d'informations je me réfère au [Mode d'emploi Certificat congés](#).
- (2) **Dernier taux horaire ou dernier salaire mensuel (code du travail, article D. 3141-32)** : pour savoir comment le calculer, je peux consulter la [Documentation générale de la CNETP](#) (page 79)

Remarque : les deux méthodes de calcul sont donc très différentes. La méthode dite du dixième se base sur une rémunération alors que la méthode dite du taux par le temps se base sur du temps de travail effectif.

Les indemnités d'activité partielle, n'ayant pas la nature juridique d'un salaire, ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ICP au dixième (à l'exception de la part cotisée, Cf. Question 3). Cependant, les temps d'activité partielle, étant assimilés à du temps de travail effectif, sont valorisés dans la méthode BTP.

Lors de chaque prise de congés payés, la CNETP calcule les ICP de mes salariés avec les deux méthodes et retient la plus favorable.

V. Prime de vacances et crise sanitaire

17. Quel est le montant de la prime de vacances ?

Pour mémoire, la prime de vacances représente 30% de l'indemnité de congés payés journalière versée au titre des jours de congé de principal, de fractionnement et d'ancienneté. La prime de vacances n'est pas due sur la cinquième semaine et sur les jours supplémentaires pour enfants à charge. Ces informations sont rappelées sur le [site de la CNETP](#).

18. Quelles sont les conditions de versement de la prime de vacances ?

La convention collective des ouvriers TP ([article 5.8](#)) prévoit le versement, par la CNETP, d'une prime de vacances à tout ouvrier ayant accompli **1200 heures de travail** au cours de la période de référence (= période d'acquisition des congés payés : 1^{er} avril – 31 mars).

L'[article 5.1.2](#) (convention ETAM) et l'[article 4.1.2](#) (convention Cadres), précisent que ces salariés doivent réunir, « à la fin de l'année de référence, **6 mois de présence** » dans une ou plusieurs entreprises du BTP pour prétendre au versement de la prime de vacances.

19. Quand la prime de vacances est-elle versée aux salariés par la CNETP ?

La CNETP verse la prime de vacances **en même temps que les indemnités de congés payés**. Il n'y a donc pas de versement prime de vacances en dehors du paiement des congés.

20. Les périodes d'activité partielle sont-elles prises en compte pour le droit à la prime de vacances ?

Pour les ouvriers, la convention collective (art 5.8) prévoit que 75 heures indemnisées au titre de l'activité partielle sont prises en compte pour l'appréciation du seuil des 1 200 heures de travail ouvrant droit à la prime de vacances.

La crise sanitaire a eu pour conséquence la réalisation d'un volume d'heures d'activité partielle plus élevé qu'en temps normal, ce qui est susceptible de priver certains ouvriers du bénéfice de la prime de vacances.

Suite à la demande de la FNTP, une mesure exceptionnelle sera appliquée par [la CNETP](#). Elle consiste à déroger à ce plafond de 75 heures et à prendre en considération les périodes d'activité partielle liées à la pandémie pour l'ouverture du droit à la prime de vacances des ouvriers.

Le seuil de prise en compte des heures indemnisées au titre de l'activité partielle est ainsi relevé de **75 heures à 200 heures** dans le quota de 1200 heures.

Cette mesure exceptionnelle ne concernera que le seul exercice congés 2021 (période de référence du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021).

Aussi, l'activité partielle n'aura pas d'impact sur le versement de la prime dès lors que le salarié remplit cette condition des 1 200 heures de travail effectif (Cf. Question 18).

Pour les ETAM et les cadres, 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 (il s'agit d'une présence « contractuelle »). L'activité partielle n'aura donc pas d'impact sur le versement de la prime dès lors que le salarié remplit la condition de 6 mois de présence (Cf. Question 18).