

FLASH INFO

1. Campagne 2025 : **RAPPEL !**

Les arrêts maladie seront pris en compte automatiquement dans le calcul du droit à congé 2025.



Pour simplifier vos démarches :

Il n'est donc plus nécessaire, sauf circonstances exceptionnelles, de nous transmettre les bulletins de salaires ou les Attestations IJSS de vos salariés en cas d'arrêts maladie.

2. Services en ligne

Munis de leurs identifiants, vos salariés peuvent en quelques clics via leur espace sécurisé depuis www.conges-btp.re accéder à toute information qu'ils jugeront utile.

3. Info pratique

Nos bureaux sont ouverts de **7h30 à 15h15** en journée continue et notre **standard téléphonique** de **9h00 à 14h00**.

Des questions ? **NOUS CONTACTER**



Par téléphone : 02 62 21 03 81

Par courriel via notre site Internet :
conges-btp.re/entreprise/contact
OU caisse@conges-btp.re

Les étapes clés, pour permettre le calcul des droits et le paiement des congés de vos salariés

Avant le 15 novembre 2025



Assurez-vous que toutes vos DSN mensuelles de novembre 2024 à octobre 2025 ont été transmises à votre caisse.



Soyez vigilant quant aux notifications transmises par votre caisse.

A compter du 22/11/25 si vous êtes en DSN : La caisse procède à la compilation de vos DSN mensuelles.

✓ Si vous êtes entrés en DSN en cours de campagne, si vous n'êtes pas entrés en DSN ou si une période de déclaration DSN est manquante à la caisse : vous recevrez vos identifiants et mot de passe pour établir votre DNA 2025 ou la compléter.

Après validation de votre DSNA ou DNA



Recevez les certificats de congés de vos salariés au format PDF, automatiquement déposés sur votre espace sécurisé dans le menu "Mes documents", sauf choix exprès de l'entreprise.

IMPORTANT ! veillez à l'exactitude des données figurant sur vos certificats 2025 et corrigez les éventuelles anomalies pour permettre le calcul des droits.



Vous devez remettre un exemplaire du certificat de congé à chacun de vos salariés.

15 jours avant le départ en congés de vos salariés



Déclarez les dates de congés uniquement sur votre espace sécurisé au menu "Gestion des congés", rubrique "saisie congés" ou "saisie individuelle des congés".



L'accès à la saisie des départs vous sera notifié par la caisse à partir du 30 novembre 2025.

CAMPAGNE CONGES 2025 - DEROULEMENT



CONGÉS L'ESSENTIEL 2025

Tout salarié du bâtiment et des travaux publics a droit à un congé payé accordé par son employeur, à prendre **au plus tard le 30 novembre** de l'année suivant la fin de la période d'acquisition. L'employeur a l'obligation de permettre aux salariés d'exercer leur droit à congé. Il doit les informer des jours de congé restant à prendre avant l'expiration de la période de prise des congés. Durant ses congés, le salarié s'interdit tout travail rémunéré.

PÉRIODE D'ACQUISITION ET PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS

Les droits à congé sont calculés en tenant compte de toutes les périodes d'emploi effectuées dans la profession durant la période d'acquisition des droits à congé. Les congés sont consommés durant la période de prise des congés.

• Période d'acquisition des droits à congé 2025 :

Du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025

• Période de prise des congés :

Du 1^{er} décembre 2025 au 30 novembre 2026

IMPORTANT : les droits acquis sont conservés d'un employeur à l'autre dans le BTP.

COMPOSITION DU CONGÉ

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

Le congé légal

Composition du congé légal

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

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

Qu'est-ce qu'un jour ouvrable ?

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

Décompte des jours

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

Les congés supplémentaires

La prise en compte de l'ancienneté

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

Pour les ouvriers

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

Convention collective du Bâtiment : attribution d'une indemnité

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

L'attribution de cette indemnité supplémentaire n'exige pas la présence du salarié au 31 octobre 2025 dans une entreprise BTP. L'indemnité ne donne pas lieu à la prise de jours de congé.

Pour les ETAM et cadres

Dans tous les cas, l'ancienneté se décompte au 31 octobre 2025 et implique la présence du salarié dans l'effectif d'une entreprise du BTP à cette date.

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

Ancienneté dans l'entreprise

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

Conditions d'attribution :

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

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

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

Conditions d'attribution :

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

Le congé supplémentaire pour enfant à charge

Le droit à congé supplémentaire dépend de l'âge du salarié et du nombre d'enfants à charge. Par enfant à charge, on entend tout enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril 2025. Il n'y a pas de limite d'âge si l'enfant se trouve en situation de handicap.

Salarié de moins de 21 ans au 30 avril 2024

2 jours par enfant à charge, sans limitation.

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

Salarié de plus de 21 ans au 30 avril 2024

2 jours par enfant à charge.

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

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

LE CALCUL DES INDEMNITÉS DE CONGÉ

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

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

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

Régime général du dixième = Salaire total brut* / 10

Régime du BTP = (Taux horaire (ou salaire mensuel) **
X temps de travail ou assimilé*) / 10

* Calculé sur la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025.

** De la dernière paie complète et normale.

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

Calcul de la prime de vacances

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

- **1675 heures** de travail ou de périodes assimilées pour les ouvriers des entreprises au 39 heures et plus et **1503 heures** si l'horaire de l'entreprise est inférieur aux 39 heures.,
- **6 mois** de présence pour les ETAM/cadres.

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

La prime de vacances de 30 % est appliquée aux jours de congé principal acquis à raison de 2 jours par mois, et à l'ancienneté.

LA PRISE DES CONGÉS

La période de prise des congés s'étend du 1^{er} décembre 2025 au 30 novembre 2026. L'ordre des départs en congé, les dates et la durée sont fixés par l'employeur.

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

Prise des jours de congé légal

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

Les 24 jours du congé principal

La durée du congé pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, avec une prise minimum de 12 jours ouvrables et incompressibles, les jours restant pouvant être répartis à la demande.

Au-delà du 24^e jour

Les jours au-delà du 24^e jour, communément appelés cinquième semaine est prise :

- En tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre employeur et salarié
- En une seule fois en l'absence d'accord interne à une date fixée par l'employeur.

Prise des jours de congé supplémentaires

Les jours supplémentaires d'ancienneté des ETAM/cadres sont à prendre en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise.

Les jours de congé supplémentaires pour enfant à charge peuvent être pris à tout moment au cours de la période du 1^{er} décembre 2025 au 30 novembre 2026.

DÉPART EN CONGÉ

L'employeur remet au salarié un certificat de congés pour lui permettre de vérifier les éléments communiqués à la caisse et, le cas échéant, justifier de ses droits.

Le paiement de l'indemnité de congé payé

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

L'employeur du salarié, au moment du départ en congé, déclare les dates de congé à la caisse :

Sur son espace réservé exclusivement, dans le menu "Gestion des congés", rubrique "saisie congés" ou "saisie individuelle des congés".

Le salarié perçoit le montant correspondant au nombre de jours pris, 10 jours ⁽¹⁾ avant son départ en congé, si la caisse est bien en possession préalablement des informations nécessaires. Le règlement des indemnités de congé est effectué par virement bancaire.

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

⁽¹⁾ Hors période de fin d'année relative au traitement de masse des 1ers départs en congés des salariés du BTP

L'attestation de paiement

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

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

Les éventuelles sommes retenues (trop-perçus, saisie administrative à tiers détenteur (SATD), saisie arrêt...) sont reportées sur l'avis de paiement accompagnant l'attestation de paiement. Elle doit être conservée au même titre que les bulletins de paie.

DÉPART DE L'ENTREPRISE

Si le salarié travaille chez un autre employeur du BTP, ses droits sont préservés par la caisse au 31 octobre de la période de référence et seront réglés en fonction des dates de congé qui seront communiquées par son nouvel employeur.

Dans les autres cas, notamment s'il n'est plus salarié du BTP, il doit se rapprocher de la caisse pour toute information utile au bon traitement de ses droits.

CONGÉS BTP

Caisse de la Réunion

Pour en savoir + :

🌐 www.conges-btp.re

☎ Tél. 02 62 21 03 81