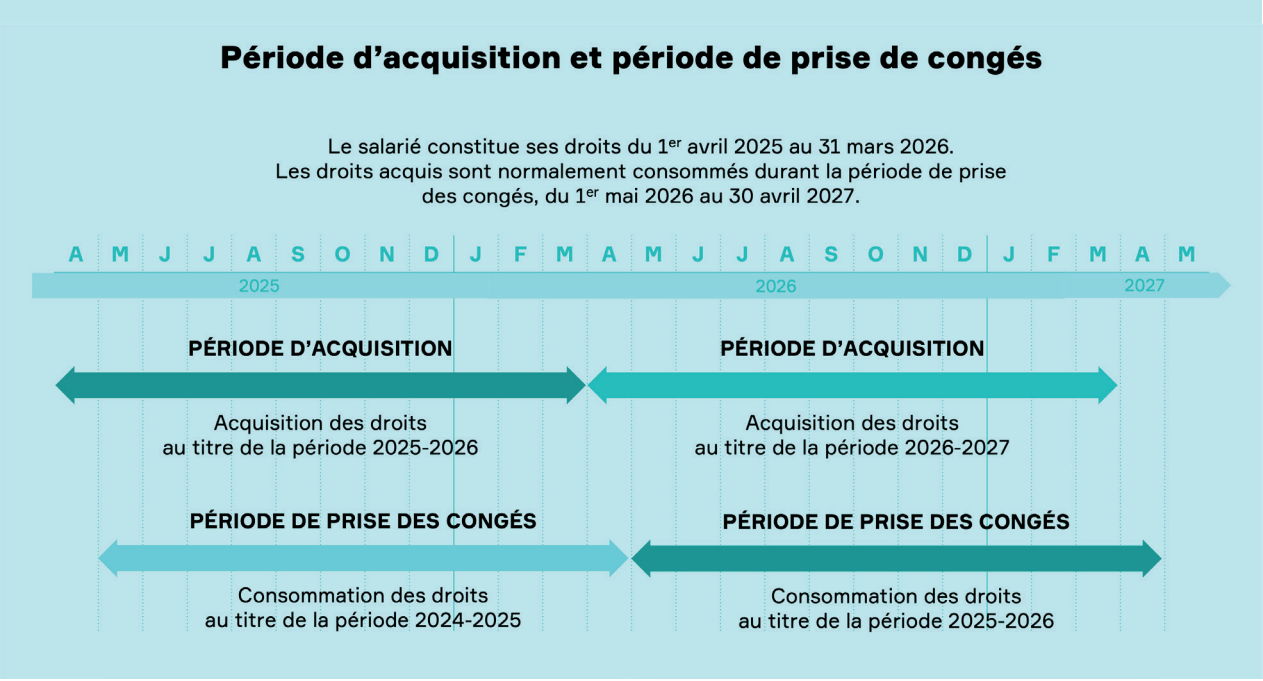
Mémento

Congés 2026-2027

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 avril 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.



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 et/ou périodes assimilées dans une ou plusieurs entreprises du BTP, et à des avantages conventionnels.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident à caractère non professionnel, le salarié a droit **à 2 jours ouvrables** de congé par mois.

Le congé légal

COMPOSITION DU CONGÉ LÉGAL

Le congé légal est composé de **maximum 30 jours ouvrables**[1] dont :

- La partie du congé comprise entre le 1er et le 24e jour ouvrable, appelée congé principal,
- La partie comprise entre le 25e et le 30e 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.

DECOMPTE 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.

Par dérogation, l'acquisition du congé est limitée à 4 semaines par an pour les salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel, à raison de **2 jours ouvrables** acquis par mois.

Cette disposition ne s'applique pas aux **cadres ou ETAM qui justifient au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non** d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail[2].

Les congés supplémentaires

LES JOURS SUPPLEMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT

Le salarié peut prétendre à 1 ou 2 jours supplémentaires de congé au titre du fractionnement, sous trois conditions cumulatives selon le code du travail :

Condition n°1

avoir acquis au minimum **15 jours ouvrables** de congé légal, à prendre entre le 1er mai 2026 et le 30 avril 2027

Condition n°2

avoir pris **12 jours ouvrables** de congé légal continus[3] avant le 1er novembre 2026

Condition n°3

entre le 1er novembre 2026 et le 30 avril 2027, avoir pris, sur les 24 premiers jours de congé légal :

— **3 à 5 jours** pour prétendre à 1 jour de congé supplémentaire,

— **au moins 6 jours** pour prétendre à 2 jours de congé supplémentaires.

C'est la prise de la deuxième fraction du congé légal après le 31 octobre qui ouvre droit au fractionnement.

LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE

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

1. En cas d'accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel, le droit à congé est plafonné à 24 jours.
2. Articles 5.1.4 et 4.1.4 des conventions collectives du BTP pour les ETAM et cadres.
3. La présence d'un ou deux jours férié(s) au sein d'une fraction de deux semaines de congé consécutives n'empêche pas la condition de prise de 12 jours d'être remplie.

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 équivalente à :

- 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 mars 2026 dans une entreprise du BTP.

L'indemnité ne donne pas lieu à la prise de jours de congé.

Convention collective des travaux publics : attribution de jours supplémentaires

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

Ces jours de congé ne peuvent pas être convertis en indemnité.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mars 2026 et implique la présence du salarié dans l'effectif d'une entreprise de TP à cette date.

Pour les ETAM et cadres

Dans tous les cas, l'ancienneté se décompte au 31 mars 2026 et implique la présence du salarié dans l'effectif d'une entreprise du BTP à cette date.

Ces jours de congé ne peuvent pas être convertis en indemnité.

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 (ouvrier, ETAM ou 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 CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR ENFANT A 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 2026. 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 2025

2 jours par enfant à charge, sans limitation.

⚠ 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 2025

2 jours par enfant à charge.

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

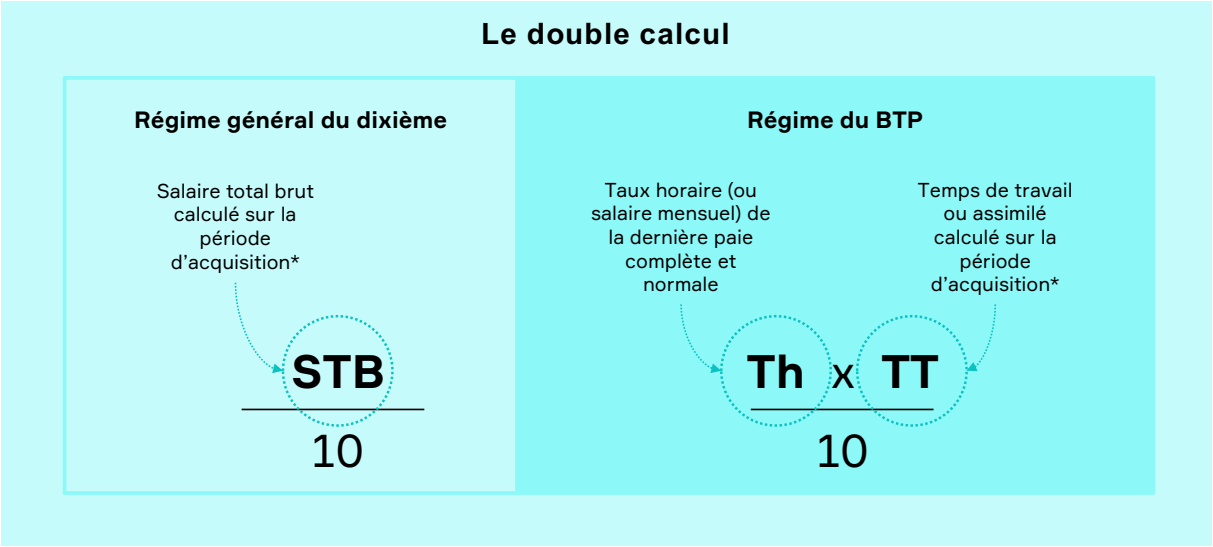
Ce congé est accordé sur présentation de justificatifs. Contactez la caisse pour plus de précisions.

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 CIBTP 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 :



_____
* Calculé sur la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026.

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.

Pour les salariés ayant acquis des droits au titre des arrêts de travail n'ayant pas un caractère professionnel (hors ETAM/cadres justifiant de 120 jours de travail effectif sur la période), 80 % de la rémunération associée à ces périodes est prise en compte.

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 :

- **1 675 heures** pour les ouvriers du bâtiment (1 503 heures si l'horaire de l'entreprise est de 35 heures),
- **1 200 heures** pour les ouvriers des travaux publics,
- **6 mois** de présence pour les ETAM/cadres.

Les heures d'absence assimilées à du temps de travail 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, aux jours de fractionnement et à l'ancienneté.

La prise des congés

La période de prise des congés s'étend du 1er mai 2026 au 30 avril 2027. 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 pratique, le salarié doit partir au moins deux fois par an en congé payé[4].

4. En fonction du nombre de jours de congés acquis.

LES 24 JOURS DU CONGE PRINCIPAL

Le congé principal est de 24 jours au maximum et de 12 jours au minimum. La fraction de 12 jours consécutifs est prise entre le 1er mai et le 31 octobre 2026.

AU-DELA DU 24E JOUR

- La fraction au-delà du 24e jour, communément appelée cinquième semaine est prise : pour les ouvriers, en une seule fois entre le 1er novembre 2026 et le 31 mars 2027 (30 avril 2027 pour les ETAM et les cadres) ;
- Si un accord collectif ou individuel le prévoit, possibilité de prendre ces jours (de façon groupée ou isolée[5]), entre le 1er mai 2026 et le 30 avril 2027.

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. Ils ne doivent pas être accolés au congé principal, sauf accord explicite de l'employeur.

Les jours supplémentaires d'ancienneté des ouvriers des travaux publics sont à prendre en cours d'année sans être accolés au congé principal.

Les jours supplémentaires de fractionnement doivent être pris entre le 1er novembre 2026 et le 30 avril 2027.

Les jours de congé supplémentaires pour enfant à charge peuvent être pris à tout moment au cours de la période du 1er mai 2026 au 30 avril 2027.

CIBTP

L'Espace sécurisé Salarié

permet de consulter les dates de congés et les paiements, de mettre à jour les informations personnelles (y compris les coordonnées bancaires), de recevoir des notifications... et bien plus encore ! Il est fortement recommandé de l'activer ! Pour cela, il suffit de se munir de son Identifiant CIBTP, indiqué dans le courrier de bienvenue et dans tous les courriers reçus de la caisse.

Depuis un téléphone mobile avec l'application CIBTP & Moi ou depuis son ordinateur, il suffit de se laisser guider ! En savoir plus ▶

cibtp-grandest.fr/salarie/espace-securise

5. Dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la fraction au-delà du 24e jour, et l'indemnité de congé doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé (cf. convention collective des ouvriers, ETAM et cadres du bâtiment et travaux publics).

Le départ en congé

L'employeur déclare les congés des salariés depuis son Espace sécurisé Cibtp-grandest.fr > Mes salariés > Saisir des congés individuels.

Le paiement de l'indemnité de congé

Si le salarié a eu plusieurs employeurs pendant la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026, il doit adresser en une seule fois tous les certificats de congés reçus de ses différents employeurs à la caisse CIBTP dont dépend le dernier employeur de la période.

Si le congé de l'année précédente a été payé par une autre caisse CIBTP, il doit joindre la copie de l'attestation de paiement.

Le règlement des indemnités de congé est effectué par virement bancaire une dizaine de jours avant le départ du salarié, sous réserve de disposer de l'ensemble des informations utiles.

⚠ **Le salarié doit vérifier la validité de ses coordonnées bancaires et les mettre à jour si besoin depuis son Espace sécurisé CIBTP.**

L'attestation de paiement

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

— du montant et 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 sur l'année civile.

Les éventuelles sommes retenues (trop-perçus, saisie administrative à tiers détenteur (SATD), saisie-arrêt…) figurent également sur l'avis de paiement accompagnant l'attestation de paiement.

Elle doit être conservée au même titre que les bulletins de paie, sans limitation de durée dans l'intérêt du salarié.

Pour chaque règlement, une attestation de paiement est visualisable dans l'Espace sécurisé.

Le départ de l'entreprise

Si le salarié travaille chez un autre employeur du BTP, ses droits sont préservés par la caisse de son dernier employeur au 31 mars 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 contacter la caisse du dernier employeur connu au cours de la période de référence.

Document édité par la
Caisse CIBTP du Grand Est

CIBTP GRAND EST

CIRCONSCRIPTION
Ain, Aisne, Ardennes, Aube, Bas-Rhin, Côte-d'Or, Doubs, Haute-Marne, Haut-Rhin, Haute-Saône, Jura, Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Saône-et-Loire, Territoire-de-Belfort, Vosges

NOS SITES
Mâcon, Metz, Mulhouse, Nancy, Reims, Strasbourg

