

Mesures annoncées le 19 mars 2020

Pleinement conscient et solidaire des difficultés que peuvent rencontrer les entreprises du bâtiment et des travaux publics dans les circonstances exceptionnelles créées par l'épidémie de COVID-19, le réseau CIBTP a décidé et met en œuvre, en accord avec les organisations professionnelles du BTP et dans le cadre des dispositions spéciales prises par les Pouvoirs publics, les mesures suivantes :

- Pour les adhérents procédant habituellement par voie dématérialisée (Espace sécurisé de la caisse ou Net-Entreprises et télérèglement), tout a été mis en œuvre pour que les services restent opérationnels, tant pour le dépôt des déclarations et le règlement des cotisations que pour le paiement des congés.
- Les adhérents qui ne pourraient remplir leurs obligations bénéficient de la possibilité de différer de trois mois, sans majoration, tout ou partie du paiement de chacune des échéances de cotisations normalement exigibles entre le 16 mars et le 15 juin 2020 inclus.
- Les déclarations et autres éléments transmis aux caisses par voie postale ne pourront être traités qu'à l'issue de la période de confinement fixée par le gouvernement. Les adhérents concernés bénéficieront des mêmes mesures de différé.
- Enfin, les procédures de recouvrement liées à des échéances antérieures qui n'auraient pas été honorées sont temporairement suspendues.

Questions-réponses cotisations

Mes cotisations sont exigibles à 45 jours. Vais-je bénéficier d'un délai supplémentaire ?

Afin d'aider la profession du bâtiment et des travaux publics à traverser cette période exceptionnelle, les entreprises en difficulté peuvent **reporter de trois mois maximum tout ou partie du paiement de chacune des échéances de cotisations normalement exigibles par la caisse CIBTP entre le 16 mars et le 15 juin 2020 inclus.**

Cotisations mensuelles	FÉVRIER 2020	MARS 2020	AVRIL 2020
Cotisations trimestrielles	-	1er TRIM. 2020	-
Date normale d'exigibilité	15 avril	15 mai	15 juin
Nouvelle date d'exigibilité	15 juillet	15 août	15 septembre

Les cotisations déjà versées resteront acquises à la caisse.

Questions-réponses congés

Dois-je faire solder les congés 2019 de mes salariés avant de recourir au chômage partiel ?

L'épuisement des congés non pris n'est pas une condition préalable au recours au dispositif de chômage partiel.

Concernant le recours au chômage partiel dans le cadre des mesures exceptionnelles liées à la période de confinement, rendez-vous sur le [site dédié du Gouvernement](#) pour en savoir plus.

Puis-je déposer des demandes afin de solder les congés 2019 de mes salariés ?

Oui, les demandes de congés pourront être prises en compte par la caisse, **à la condition expresse d'être déposées sur l'Espace sécurisé en ligne, complètes et conformes.**

Elles donneront lieu au paiement des indemnités dans les délais habituels sous réserve que les coordonnées bancaires du salarié soient correctes.

Puis-je imposer à mes salariés la consommation de leurs congés 2019 ?

En temps normal, l'employeur peut imposer la prise de congés moyennant un préavis de deux mois minimum et la consultation préalable du CSE.

Des mesures réglementaires prises en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 pourraient permettre, à titre exceptionnel et provisoire, de lever prochainement ces conditions. Rendez-vous sur le [site dédié du Gouvernement](#) pour en savoir plus.

Dans tous les cas, les demandes de congés seront prises en compte par la caisse à la condition expresse d'être déposées sur l'Espace sécurisé en ligne, complètes et conformes. Elles donneront lieu au paiement des indemnités dans les délais habituels sous réserve que les coordonnées bancaires du salarié soient correctes.

Puis-je demander un report de congés 2019 au-delà du 30 avril 2020 ?

En dehors des cas liés à une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, un accord entre le salarié et l'employeur permet le report du congé au-delà de la période légale. Le report de congés non pris est ainsi possible dans la limite de treize mois à compter du terme de la période légale.

Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer de respecter son obligation lui imposant de tout mettre en œuvre pour permettre la prise effective des congés de son salarié et veiller au droit au repos de ce dernier.