



DROIT DU TRAVAIL

GUIDE PRATIQUE DES **ENTREPRISES EMPLOYEURS DU BÂTIMENT**



capeb.fr

SOMMAIRE

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS	p. 4
--	------

COMMENT EMBAUCHER UN SALARIÉ	p. 5
■ Les premières formalités	p. 6
■ Les conditions d'embauche	p. 10

LE CONTRAT DE TRAVAIL	p. 13
■ Les généralités	p. 13
■ Les formes du contrat de travail	p. 14

LA DURÉE DU TRAVAIL	p. 16
■ La durée légale du travail	p. 16
■ L'aménagement du temps de travail	p. 17
■ Les heures supplémentaires	p. 18
■ Le travail à temps partiel	p. 19

LA RÉMUNÉRATION	p. 20
■ Les éléments du salaire	p. 22
■ Le montant du salaire	p. 22
■ Le paiement du salaire	p. 25
■ La classification des ouvriers/ETAM/cadres	p. 27

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)	p. 33
--	-------

LES CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE	p. 34
■ Les cotisations du régime général de Sécurité sociale	p. 35
■ Les cotisations d'assurance chômage	p. 36
■ Les cotisations de retraite complémentaire et du régime de prévoyance	p. 36
■ Les cotisations à la caisse de congés payés	p. 37

ASSIETTE DES COTISATIONS SOCIALES

- Les tranches de salaires
- La déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels
- Valeurs des limites d'exonération

p. 38
p. 39
p. 39
p. 42

AUTRES CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE

- La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)
- La taxe d'apprentissage

p. 43
p. 44

p. 44

LES PÉRIODES D'ABSENCE AU TRAVAIL

- Les congés payés
- Les jours fériés conventionnels et le 1^{er} mai
- Les autorisations d'absences légales ou conventionnelles
- Le congé de paternité
- Les arrêts de travail pour maladie ou accident
- Mise en place d'une couverture frais de santé à titre obligatoire

p. 45
p. 46
p. 48
p. 48
p. 50
p. 50
p. 53

LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- La démission
- Le licenciement
- Les obligations consécutives à la cessation du contrat de travail
- Les cessations du contrat de travail pour motifs divers

p. 54
p. 54
p. 56
p. 61
p. 63

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Les principes généraux de la prévention
- Le Compte professionnel de prévention (C2P)
- Les acteurs de la prévention
- Les risques particuliers
- Les équipements de protection collective
- Les équipements de protection individuelle

p. 64
p. 64
p. 66
p. 68
p. 69
p. 72
p. 72

LES CHÈQUES VACANCES, L'ÉPARGNE SALARIALE ET L'INTÉRESSEMENT

- Les chèques vacances
- L'épargne salariale

p. 73
p. 73
p. 74

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Les modalités d'établissement du contrat d'apprentissage
- Le statut de l'apprenti
- La rupture du contrat d'apprentissage
- Le salaire de l'apprenti
- Les cotisations sociales du régime apprenti

p. 75
p. 76
p. 77
p. 78
p. 79
p. 80

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS

Le fait pour un chef d'entreprise d'embaucher un salarié va entraîner pour lui la nécessité de se conformer à un certain nombre de règles, souvent complexes, qui régissent les rapports entre employeurs et salariés.

Ces règles sont notamment issues du Code du travail et dans une moindre mesure le Code civil, le Code de la Sécurité sociale ainsi que des dispositions conventionnelles applicables dans le Bâtiment.

Dans le Bâtiment, il existe quatre conventions collectives nationales :

- convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990 ;
- convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990 ;
- convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 ;
- convention collective nationale des cadres du 1^{er} juin 2004.



COMMENT EMBAUCHER UN SALARIÉ



Dès lors que l'employeur embauche un salarié, peu importe la nature du contrat, il est tenu de respecter un certain nombre de formalités obligatoires. Il s'agit notamment de procéder à des déclarations auprès de l'administration et des organismes sociaux et d'organiser la visite d'embauche auprès du service de santé au travail.

Le non-respect de certaines d'entre elles fait encourir à l'employeur le risque des sanctions pénales pour travail illégal.

LES PREMIÈRES FORMALITÉS

1 / Vis-à-vis des organismes sociaux

Déclaration préalable à l'embauche

Cette formalité doit être accomplie par l'employeur dans les 8 jours précédant la date d'embauche.

La déclaration peut se faire gratuitement par voie électronique à partir du site www.net-entreprises.fr

Régime général de la Sécurité sociale

Le régime général de la Sécurité sociale couvre en faveur des salariés, les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles.

L'assujettissement du salarié

L'assujettissement d'un salarié à la Sécurité sociale est constaté par l'immatriculation de l'assuré auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont il relève. Cette formalité est comprise dans la déclaration préalable à l'embauche. Si le salarié est déjà immatriculé (notamment en cas de changement d'entreprise), cette formalité est naturellement inutile.

Sur la carte d'immatriculation du salarié, délivrée par la caisse, figure son numéro de matricule composé de treize chiffres. Ce numéro est attribué une fois pour toute et il ne change pas, quels que soient les emplois successifs que le salarié pourra occuper par la suite.

L'immatriculation des employeurs

Les employeurs de personnel salarié doivent demander leur immatriculation à la Sécurité sociale dans les 8 jours de l'embauche de leur premier salarié. La demande est à adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations (URSSAF).

Carte BTP

Dès lors qu'un salarié est amené à travailler sur chantier (même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire), l'employeur est tenu de demander la carte BTP pour le salarié concerné.

Le processus est entièrement dématérialisé : les demandes de Carte BTP s'effectuent exclusivement par internet : <https://www.cartebtp.fr/>

Caisse de congés payés

Les entreprises du Bâtiment sont tenues d'adhérer à une caisse de congés payés. Elles déclarent à cette caisse le personnel qu'elles emploient.

À cet effet, l'employeur doit transmettre les données personnelles du salarié nécessaires à la gestion de ses congés payés et le RIB dont le salarié est titulaire ou cotitulaire.

Régimes de retraite complémentaire et de prévoyance

Les régimes de retraite de la profession du Bâtiment sont, gérés par :

- Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco pour les ouvriers, les ETAM et les cadres.

Les conventions collectives nationales du Bâtiment prévoient la mise en place obligatoire de couverture de prévoyance complémentaire pour les ouvriers, ETAM et cadres. Si l'entreprise n'adhère pas à un organisme assureur pour assurer ses obligations de couverture minimale, elle doit alors assumer seule la responsabilité financière d'indemnisation des risques incapacité, invalidité, inaptitude et décès. Il en va de même si le contrat souscrit n'assure qu'une partie des obligations de couverture minimale obligatoire.

Assurance chômage

Le régime d'assurance chômage (Pôle emploi) s'applique à tous les employeurs qui doivent s'affilier à la caisse territorialement compétente pour le siège d'exploitation de leur entreprise.

Médecine du Travail

Tout salarié embauché fait l'objet d'un suivi médical professionnel. L'employeur doit ainsi adhérer à un Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

- Si le salarié est affecté à un poste ne présentant pas de risque particulier pour sa santé et sa sécurité, il bénéficiera de Visites d'information et de prévention (VIP). Ces visites peuvent être réalisées par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L.4624-1 du Code du travail, qui délivre à l'issue de chaque visite une attestation de suivi au salarié.
- Si le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité, il bénéficiera d'un Suivi individuel renforcé de son état de santé (SIR). La liste des postes faisant l'objet d'un SIR figure à l'article R.4624-23 du Code du travail. Il s'agit par exemple des salariés exposés à l'amiante, au plomb, au risque de chute de hauteur lors d'opérations de montage/démontage d'échafaudages etc. Ce suivi se caractérise par des visites médicales réalisées par le médecin du travail qui délivrera à l'issue des visites un avis d'aptitude/inaptitude. Pour ces salariés, il est organisé un examen médical d'aptitude avant la prise de poste.

2 / Vis-à-vis du salarié

Lors de l'embauche d'un salarié, il est conseillé au chef d'entreprise de vérifier la situation du candidat et à se préoccuper notamment des points suivants :

- vérifier que le salarié est libre de tout engagement : exiger à cet effet, s'il y a lieu, le certificat de travail qui a dû être délivré par le précédent employeur ;
- à cet égard, les conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 prévoient qu'il est interdit aux employeurs d'occuper temporairement, ou de quelque façon que ce soit, un salarié qui bénéficie par ailleurs et à la même époque d'un emploi effectif à plein temps ;

- demander au salarié les informations et copie des documents suivants : Carte d'identité/ numéro du titre d'autorisation de travail en cas de salarié étranger, numéro de téléphone, adresse, numéro de Sécurité sociale, nationalité, date et lieu de naissance, permis de conduire le cas échéant, relevé d'identité bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire ;
- rédiger le contrat de travail en 2 exemplaires et les faire parapher et signer au salarié et remettre un exemplaire au salarié.

3 / Les formalités propres à l'entreprise qui embauche un salarié (affichages obligatoires)

Le fait pour le chef d'entreprise d'avoir embauché un salarié (ou plusieurs) implique pour lui l'obligation d'afficher au siège de l'entreprise un certain nombre d'informations destinées à renseigner le ou les salariés sur leurs droits et leurs obligations.

Convention collective applicable dans l'entreprise

Un affichage doit préciser l'intitulé de la convention collective qui est applicable à l'entreprise ainsi que l'endroit où elle peut être consultée. Les salariés doivent disposer de la possibilité de consulter le texte de la convention collective pendant leur temps de travail (C. trav., art. R.2262-1 et R.2262-3).



Pour les Ouvriers, selon l'effectif de l'entreprise, il s'agira de la convention collective régissant les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ou celle ayant plus de 10 salariés.

N.B. : Vous pouvez vous procurer les conventions collectives nationales auprès de votre CAPEB départementale.

Horaire de travail

L'employeur doit procéder à l'affichage de nombreuses informations concernant les horaires de travail, permettant un contrôle du respect de la durée du travail.

L'employeur doit donc afficher :

- les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos pour les salariés occupés selon le même horaire collectif ;
- le programme indicatif de la modulation pour les entreprises où s'applique un dispositif de modulation ;
- la composition nominative de chaque équipe en cas d'organisation du travail par roulement, par relais ou par équipes successives.

Toute modification de l'horaire indiqué doit être affichée dans les mêmes conditions.

Les affiches doivent être rédigées en caractères lisibles et apposées de façon apparente dans tous les lieux de travail où les horaires de travail s'appliquent (bureaux, ateliers, baraques de chantier), y compris dans les établissements où le personnel est détaché (cas d'un salarié travaillant de manière habituelle dans les locaux d'une autre entreprise).

Inspecteur du travail

L'affichage doit indiquer le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail compétent pour effectuer des vérifications au siège de l'entreprise.

Caisse de congés payés

L'adresse de la Caisse de congés payés à laquelle l'entreprise est affiliée doit être affichée.

Départ en congés payés

La période de prise des congés payés **s'étend du 1^{er} mai au 30 avril**.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur, et les dates de périodes de congés sont communiquées à chaque salarié 2 mois avant le départ. Il est néanmoins possible de prévenir les ouvriers des dates de congés au plus tard 1 mois à l'avance.

Consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité

En matière de santé et de sécurité, l'employeur affiche notamment des informations relatives à l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise, les consignes et premiers soins pour les victimes en cas d'accident, les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, les prescriptions particulières de protection et de salubrité.

Médecine du travail

L'affichage indique les coordonnées du médecin du travail, du service de prévention et de santé au travail et des services de secours d'urgence compétents pour l'entreprise.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les coordonnées du service d'accueil téléphonique pour la prévention et la lutte contre les discriminations. On peut se procurer le texte de ces articles au siège de la CAPEB départementale.



4 / Cas des travailleurs étrangers

À côté des obligations traditionnelles que doivent respecter tout employeur qui embauche un salarié de nationalité étrangère : déclaration préalable à l'embauche, contrat de travail écrit..., l'employeur doit vérifier que le salarié est en possession d'un titre en cours de validité l'autorisant à exercer son activité en France.

Cette obligation ne s'impose pas aux salariés dont la nationalité relève d'un pays membre de l'Union Européenne, l'Espace Économique Européen ou à la Confédération Suisse.

Les règles applicables étant relativement complexes, vous êtes invités à vous rapprocher de votre CAPEB départementale.

5 / Les divers registres et documents à tenir à jour

Le fait pour un chef d'entreprise artisanale du Bâtiment d'avoir embauché un ou plusieurs salariés entraîne pour lui l'obligation de se procurer et de tenir à jour un certain nombre de registres ou de documents qui sont :

- le registre unique de sécurité (qui rassemble l'ensemble des documents de vérification et de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité) ;
- le document unique sur l'évaluation des risques dans l'entreprise ;
- l'accusé de réception de la déclaration préalable à l'embauche ;
- le document de comptabilisation du temps de travail en cas d'astreinte et de forfait jours.



Le registre unique du personnel

contient dans l'ordre des embauches, le nom et les prénoms de tous les salariés occupés par l'entreprise.

Les doubles des bulletins de paie

doivent être conservés pendant un délai de 5 ans.

LES CONDITIONS D'EMBAUCHE

1 / La période d'essai

Parmi les différentes clauses du contrat de travail, la période d'essai revêt une importance particulière en ce qu'elle permet à l'employeur, comme au salarié, de rompre librement le contrat de travail.

La période d'essai a pour seul objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle n'est pas obligatoire et ne peut se situer qu'au commencement de l'exécution du contrat de travail.

Pour la mettre en place, il est nécessaire de la prévoir dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et les délais de prévenance en cas de rupture varient en fonction :

- de la catégorie de salariés : ouvriers, ETAM ou cadres ;
- de la nature du contrat de travail : CDI ou CDD.

La période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif pour être validée ; si elle est interrompue notamment à la suite d'un arrêt de travail, elle peut être prolongée de la durée de cette suspension.

Période d'essai d'un ouvrier

OUVRIER ¹		
Conclusion de la période d'essai		
Type de contrat		Durée de la période d'essai
CDI		2 mois non renouvelables
CDD	Jusqu'à 14 semaines	1 jour calendaire par semaine d'emploi
	De 14 semaines à 6 mois	2 semaines calendaires
	Plus de 6 mois	3 semaines calendaires
Rupture de la période d'essai		
Rupture de l'essai par l'employeur	Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance ¹
	Moins de 8 jours	24 heures
	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	Après 1 mois	2 semaines

(1) CCN des ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990 ; et CCN des ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990.

Période d'essai d'un ETAM

ETAM ²		
Conclusion de la période d'essai		
Type de contrat		Durée de la période d'essai
CDI	Employés (niveaux A à D dans la classification conventionnelle)	2 mois renouvelables une fois, pour la même durée, avec un délai de prévenance de 8 jours
	Techniciens et agents de maîtrise (niveaux E à G dans la classification conventionnelle)	3 mois renouvelables une fois, pour la même durée, avec un délai de prévenance de 8 jours
CDD	Jusqu'à 14 semaines	1 jour par semaine d'emploi
	De 14 semaines à 6 mois	2 semaines
	Plus de 6 mois	1 mois
Rupture de la période d'essai		
Rupture de l'essai par l'employeur	Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance
	Moins de 8 jours	24 heures
	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	Après 1 mois	2 semaines
	Après 3 mois	1 mois

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être prévue dans le contrat de travail de l'ETAM. Le renouvellement doit intervenir avant le terme de la période d'essai initiale. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 8 jours calendaires minimum.

(2) CCN des ETAM du 12 juillet 2006

Période d'essai d'un cadre

CADRE ³		
Conclusion de la période d'essai		
Type de contrat		Durée de la période d'essai
CDI		4 mois non renouvelables
CDD	Jusqu'à 14 semaines	1 jour par semaine d'emploi
	De 14 semaines à 6 mois	2 semaines
	Plus de 6 mois	1 mois
Rupture de la période d'essai		
Rupture de l'essai par l'employeur	Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance
	Moins de 8 jours	24 heures
	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	Après 1 mois	2 semaines
	Après 3 mois	1 mois

(3) CCN des cadres du 1^{er} juin 2004

2 / La conclusion du contrat de travail

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, la loi n'impose pas la remise d'un contrat écrit au salarié. Les conventions collectives nationales du Bâtiment (article II-3 pour les CCN ouvriers, article 2-1 pour la CCN des ETAM, article 5 pour la CCN des cadres) prévoient, en revanche, la remise d'un document écrit. Les CCN des ouvriers prévoient que ce document écrit doit être remis au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'embauche.

Dans ces conditions, la formalisation d'un contrat de travail écrit est fortement recommandée.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la loi impose la remise d'un contrat écrit au salarié qui doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche.

Le contrat de travail permet à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur les conditions d'exécution du contrat de travail.

Les mentions obligatoires du contrat sont les suivantes :

- identification de l'entreprise : nom, raison sociale, adresse, code NAF-APE et numéro d'inscription à l'URSSAF ;
- identification du salarié : nom ; numéro de Sécurité sociale, adresse du salarié (= le domicile habituel et effectif du salarié) ;
- même si les CCN des ouvriers ne le précisent pas expressément, il est essentiel de mentionner dans le contrat l'adresse du salarié. Les ouvriers du Bâtiment bénéficiant d'un système particulier d'indemnisation des déplacements, il est important d'être attentif à ce point au moment de l'embauche ;
- identification du poste : emploi (= appellation du poste occupé par le salarié), qualification, coefficient hiérarchique ;
- horaire de travail : horaire de travail hebdomadaire, règle de déduction des absences injustifiées ;

- rémunération : rémunération du salarié sur la base de sa durée de travail contractuelle, taux horaire, mention des éventuels avantages en nature ;
- mentions complémentaires : identification de la convention collective applicable, durée de la période d'essai, mention de l'obligation de loyauté et d'exclusivité, lieu d'affectation du salarié, nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Pour la conclusion des CDD, le Code du travail impose aussi des mentions supplémentaires devant figurer obligatoirement dans le contrat :

- définition du motif précis du CDD (le contrat ne peut indiquer qu'un seul motif, tel que « CDD conclu pour faire face à un surcroît d'activité » ou pour « le remplacement d'un salarié absent »). Une mention telle que « réorganisation du service commercial » ne constitue pas un motif précis de recours au CDD (Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-23.909) ;
- identification de la personne remplacée (nom, catégorie professionnelle, classement conventionnel) et du poste concerné en cas de CDD de remplacement. Il faut bien préciser le classement conventionnel et ne pas se contenter de mentionner la catégorie d'ouvrier, ETAM ou cadre (Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-21.535). Si le remplacement se fait en cascade, le contrat doit préciser les modalités du remplacement, en mentionnant le nom et la qualification du salarié remplacé (celui dont le salarié recruté sous CDD occupe le poste) et de celui effectivement absent de l'entreprise ;
- date du terme pour les CDD à terme précis ;
- durée minimale du contrat pour les CDD à terme imprécis ;
- la possibilité de renouvellement automatique du contrat.

LE CONTRAT DE TRAVAIL



LES GÉNÉRALITÉS

Le contrat de travail constitue le socle de la relation contractuelle et des engagements réciproques du salarié et de l'employeur.

1 / Les obligations générales de l'employeur

L'employeur s'engage à fournir au salarié le travail qui a été convenu.

En contrepartie du travail exécuté, l'employeur doit verser au salarié le salaire convenu.

2 / Les obligations générales du salarié

Le salarié, pour sa part, s'engage à accomplir le travail qui a été convenu lors de l'embauche.

Dans l'exécution de son travail, le salarié accepte de se soumettre au pouvoir de direction de l'employeur et d'obéir aux ordres et aux indications qui lui sont donnés par celui-ci ou par ses préposés.

Enfin, le salarié ne doit se livrer à aucun acte de nature à nuire à son employeur en vertu d'une obligation de loyauté implicitement contenue dans tout contrat de travail.

LES FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 / Le contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. (Article L.1221-2 du Code du travail).

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté d'une des parties (licenciement, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite) ou par accord entre les parties dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

2 / Le contrat à durée indéterminée de chantier

Le contrat de chantier est un CDI pour lequel est aménagée à l'avance une cause de rupture : la fin du chantier.

L'ensemble des règles liées au CDI doivent être respectées, complétées par des dispositions particulières propres au contrat de chantier.

Lorsque le contrat de chantier prend fin, c'est la procédure de licenciement pour motif individuel appelé « pour fin de chantier » qui s'applique.

Le licenciement pour fin de chantier n'est pas possible tant que le chantier n'est pas terminé, même pour le salarié dont la mission sur le chantier est terminée (Cass. soc., 6 janvier 2010, n° 08-44.059).

3 / Le contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est une exception, possible uniquement dans des cas listés par la loi. Le CDD ne peut pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable dans l'entreprise (C. trav., art. L.1242-1).

Le CDD doit avoir été conclu pour l'un des cas de recours limitativement énumérés par la loi, et notamment :

- le remplacement d'un salarié absent ;
- l'accroissement temporaire d'activité.

Le CDD peut être conclu pour un terme précis (une date) ou un terme imprécis (un événement).

Le CDD à terme précis ne peut être conclu pour une durée supérieure à une limite fixée en fonction du motif de conclusion du contrat.

Ces limites, renouvellement compris, sont prévues par le Code du travail.

Le CDD à terme imprécis doit prévoir l'événement mettant un terme au contrat (exemple : retour d'une salariée absente). Il doit aussi intégrer une durée minimale d'exécution (exemple : le congé de maternité de la salariée absente).

La durée maximale du contrat

Les contrats à terme précis

En principe la durée maximale des contrats de travail à durée déterminée conclus de date à date est de 18 mois, 2 renouvellements inclus.

Par dérogation à ce principe cette durée est ramenée à 9 mois dans les deux cas suivants :

- en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat de travail à durée indéterminée ;
- lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents rendus nécessaires par des mesures de sécurité.

La durée maximale est portée à 24 mois dans les deux hypothèses suivantes :

- en cas de remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail ;
- lorsque le contrat de travail est exécuté à l'étranger.

Le délai de carence entre deux contrats successifs à durée déterminée, sur un même poste, est fonction de la durée du contrat initial :

- si la durée du contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à 14 jours, le délai de carence est fixé au tiers de la durée initiale du contrat,
- si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 14 jours, le délai de carence à observer est égal à la moitié de la durée du contrat.

Les contrats sans terme

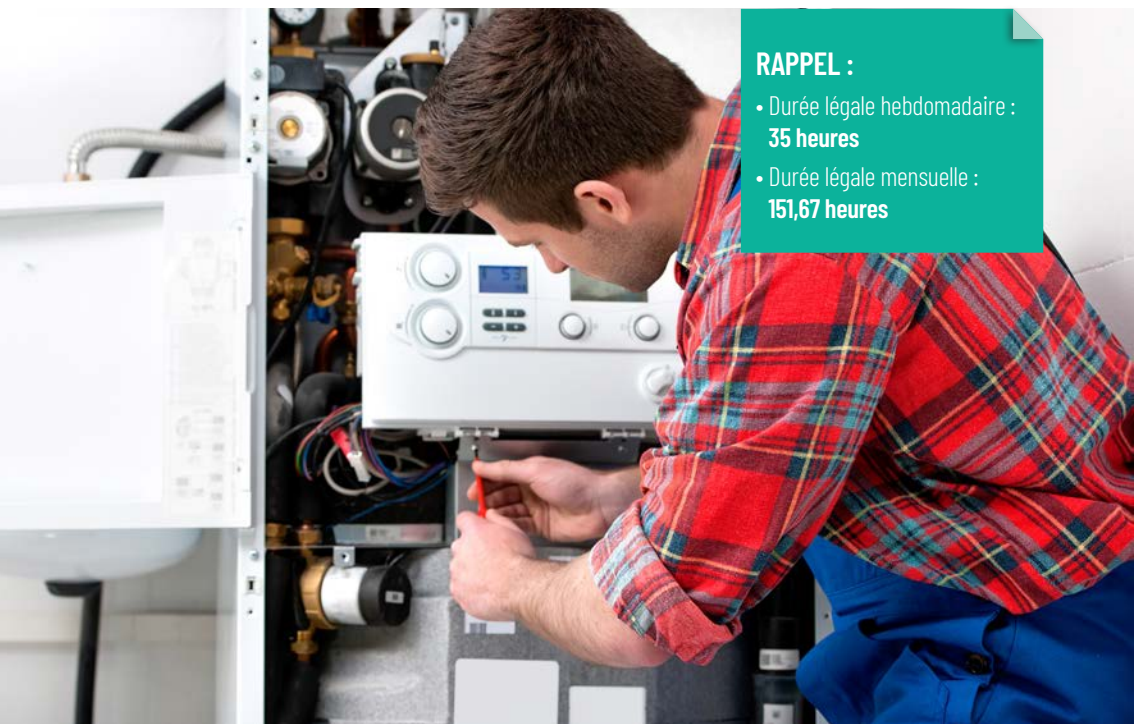
Il s'agit notamment des contrats pour remplacement de salariés absents. Ils doivent toutefois prévoir une durée minimale.

Indemnité de fin de contrat

Au terme d'un contrat à durée déterminée, quel que soit le motif de recours, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié, sous réserve que les conditions requises soient remplies.



LA DURÉE DU TRAVAIL



RAPPEL :

- Durée légale hebdomadaire : **35 heures**
- Durée légale mensuelle : **151,67 heures**

LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif (C. trav., art. L.3121-27). Cette notion de durée légale n'implique pas que l'horaire collectif soit systématiquement fixé à 35 heures hebdomadaires. Elle signifie simplement que, au-delà de ce seuil, les heures accomplies sont des heures supplémentaires.

Sur le mois, la durée légale correspond à 151,67 heures : soit 35 heures multipliées par 52 semaines puis divisées par 12 mois.

Lorsque l'entreprise met en place un aménagement annualisé du temps de travail, la durée légale annuelle de travail doit être fixée à 1 607 heures.

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte du travail sur la semaine est l'organisation par défaut du temps de travail dans toutes les entreprises. Le salarié est employé selon la durée collective du travail applicable dans l'entreprise. Afin d'adapter la durée du travail aux fluctuations de l'activité de l'entreprise, l'employeur peut la répartir sur une période supérieure à la semaine.

L'employeur peut notamment organiser sa durée du travail sur une période annuelle. En fonction de l'activité de l'entreprise, l'employeur va ainsi pouvoir faire varier sa durée du travail au cours de la période de référence en compensant les périodes de haute activité et les périodes de basse activité.

L'annualisation du temps de travail nécessite l'application des accords de branche ou la conclusion d'un accord d'entreprise.

Les accords signés (accord du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment jusqu'à 10 salariés et l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP applicable aux entreprises de plus de 10 salariés) permettent la modulation du temps de travail sur la base d'une durée de 35 heures en moyenne par semaine, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Pour toute modulation établie sur une durée supérieure à 35 heures, il faut obligatoirement conclure un accord d'entreprise. Dans ce cas, le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à chaque salarié est fixé librement dans l'accord, dans la limite des durées maximales applicables.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que le volume annuel d'heures a été dépassé, les heures effectuées en plus devront être payées comme des heures supplémentaires.

Parmi les modalités l'employeur d'une entreprise occupant jusqu'à 10 salariés peut choisir celle qui est la plus appropriée à ses objectifs économiques.

■ **Modalité n°1** : elle fixe la durée hebdomadaire à 35 heures sur 4 jours ou 5 jours, mais elle permet aussi une variation des horaires sur 2 semaines consécutives tout en respectant la moyenne de 35 heures, la première semaine étant fixée à 39 heures sur 5 jours et la deuxième semaine étant fixée à 31 heures sur 4 jours.

■ **Modalité n°2** : elle fixe la durée hebdomadaire du travail à 36 heures, réparties sur 4 jours, et octroie en contrepartie aux salariés 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, soit une moyenne de 35 heures par semaine sur l'année.

■ **Modalité n°3** : elle fixe la durée hebdomadaire du travail à 39 heures, réparties sur 5 jours, et octroie en contrepartie aux salariés 24 jours ouvrés de repos rémunérés par an, soit une moyenne de 35 heures par semaine sur l'année.

■ **Modalité n°4** : elle permet de faire varier, sur une période maximale de 6 mois, les horaires de l'entreprise entre 0 et 42 heures par semaine au gré des fluctuations d'activité de l'entreprise, à condition de respecter un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur un semestre.



LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

1 / Les majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées sous forme financière dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse ;
- 50 % à partir de la 44^e heure.

décomptées par semaine civile. Un accord d'entreprise peut fixer un niveau de majoration différent, sans toutefois être inférieur à 10 %.

Il est également possible de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par l'octroi d'un repos. Dans ce cas, il convient de formaliser un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur après accord du CSE, s'il existe.

Les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos peuvent être adaptées à l'entreprise. À défaut, il y a lieu de se référer au Code du travail (lien article D.3121-18 et suivants du Code du travail).

2 / Déduction forfaitaire de cotisations patronales

Dans les entreprises occupant moins de 20 salariés, chaque heure supplémentaire réalisée ouvre droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales fixée à 1,50 €.

La déduction forfaitaire s'impute sur les sommes dues à l'URSSAF par les employeurs (parts patronales) pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de

cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant.

La déduction forfaitaire est cumulable avec d'autres mesures d'exonérations de cotisations patronales et notamment avec la réduction générale. Ce cumul ne peut aboutir à un allègement supérieur au montant des cotisations et contributions patronales dues à l'URSSAF.

Circulaires Acoess

- N° 2012-0000103

Principaux textes

- Article L241-18 code de la Sécurité sociale

3 / Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Un employeur ne peut pas librement faire accomplir d'heures supplémentaires à un salarié au-delà d'un plafond appelé contingent d'heures supplémentaires.

Dans le Bâtiment, ce plafond est fixé à :

	Entreprises ne pratiquant pas d'annualisation du temps de travail	Entreprises pratiquant une annualisation du temps de travail
Contingent annuel d'heures supplémentaires	180 heures	145 heures



Il est possible de négocier un accord d'entreprise prévoyant l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires si le contingent conventionnel paraît insuffisant au regard des besoins de l'entreprise. Il peut ainsi être porté à un volume plus important, les seules limites à ne pas dépasser étant celles liées aux durées maximales sur la journée (10h) et la semaine (48h sur une même semaine ou 44h sur une moyenne de 12 semaines).

Si le salarié accomplit des heures au-delà du contingent (sur demande de l'employeur et accord exprès du salarié), il doit bénéficier du paiement des heures supplémentaires effectuées au taux majoré. Mais il doit également profiter d'une contrepartie obligatoire en repos.

Cette contrepartie prend la forme, dans le Bâtiment, d'un repos d'une durée égale au nombre d'heures réalisées (sans prise en compte des majorations applicables au paiement de ces heures) sauf pour les cadres employés dans une entreprise comptant au plus 20 salariés pour lesquels le repos est égal à 50 % de la durée du nombre d'heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent.

4 / L'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf cas particuliers.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel se définit comme celui qui s'effectue durant un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à la durée légale du travail.

Le contrat de travail à temps partiel comporte une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaire. Il est possible de fixer une durée inférieure à 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre :

- soit de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.



LA RÉMUNÉRATION



Par principe, l'employeur et le salarié peuvent librement déterminer le salaire venant rétribuer la prestation de travail réalisée.

Dans tous les cas, le montant du salaire mensuel doit respecter un double plancher :

- le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
- le salaire minimum conventionnel prévu par les partenaires sociaux au niveau de la branche du Bâtiment.

Le salaire minimum conventionnel constitue pour chaque salarié le salaire minimum auquel il peut prétendre compte tenu de sa qualification et de la position qu'il occupe dans la classification fixée par la convention collective.

RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE

■ Rémunération mensuelle minimale des ouvriers

L'employeur doit verser une rémunération mensuelle qui respecte le montant des salaires minima hiérarchiques fixés à l'échelon régional. Les barèmes sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

La rémunération mensuelle minimale varie en fonction du niveau de classification, défini sur la base de critères classant et de la région dans laquelle est exercée l'activité. Pour établir la rémunération mensuelle minimale à verser à l'ouvrier concerné :

1. Déterminez le niveau de classification correspondant aux missions de l'ouvrier concerné.
2. Prenez en compte le lieu d'exercice de l'activité de l'ouvrier.
3. Sur la base de la classification et du lieu d'exercice, déterminez le salaire minimum conventionnel applicable.

Ces salaires minimaux sont applicables aux jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans, sans abattement.

■ Rémunération mensuelle minimale des ETAM

L'employeur doit verser une rémunération mensuelle qui respecte le montant des salaires minima hiérarchiques fixés à l'échelon régional. Les barèmes sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

La rémunération mensuelle minimale varie en fonction du niveau de classification, défini sur la base de critères classant et de la région dans laquelle est exercée l'activité.

Pour établir la rémunération mensuelle minimale à verser à l'ETAM concerné :

1. Déterminez le niveau de classification correspondant aux missions du salarié détaché concerné.
2. Prenez en compte le lieu d'exercice de l'activité de l'ETAM.
3. Sur la base de la classification et du lieu d'exercice, déterminez le salaire minimum conventionnel applicable : annexe minimas (se reporter aux grilles salariales régionales).

Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 15 %.

■ Rémunération mensuelle des cadres

Le barème des salaires minima conventionnels des cadres prévoit une valeur de rémunération mensuelle basée sur un horaire mensuel moyen de 39 heures par semaine, mais sans prise en compte des majorations pour heures supplémentaires.

Dans les entreprises au sein desquelles le temps de travail est inférieur à 39 heures par semaine, le salaire minimum conventionnel doit être réduit à proportion (Cass. soc., 7 septembre 2017, n° 15-26.722).

Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 10 %.



LES ÉLÉMENTS DU SALAIRE

Le salaire de l'ouvrier est établi en fonction d'un forfait mensuel d'heures mentionné au contrat de travail auquel peuvent s'y ajouter les majorations au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail applicable.

À ce salaire de base peuvent s'ajouter éventuellement en fonction des accords régionaux ou départementaux, divers compléments ou accessoires.

LE MONTANT DU SALAIRE

Le salaire mensuel est établi en fonction de deux éléments :

- le salaire horaire de base ;
- l'horaire hebdomadaire de référence choisi par l'employeur.

1 / Périodicité - acomptes

Modalités de paiement

Le paiement du salaire s'effectue au mois.

L'employeur a la possibilité de verser en cours de mois des acomptes aux ouvriers qui en font la demande.

Les salaires mensuels supérieurs à 1 500 euros doivent être payés par chèque barré ou par virement à un compte postal ou bancaire.

Les infractions à cette règle sont susceptibles d'être punies d'une amende fiscale égale à 5 % des sommes indûment payées en espèces.

À compter du 26 décembre 2022, le salaire payé par chèque barré ou virement doit être adressé sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. Et il n'est plus possible de désigner un tiers comme bénéficiaire du versement du salaire (C. trav., art. L.3241-1).

2 / Déduction des heures non travaillées

Les heures de travail non effectuées sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes :

- pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré.

Exemple :

- Une entreprise à 35 heures sur 5 jours dont le salarié est rémunéré à 2 000 € brut et absent une journée (7h).
- Janvier 2023 = 154 heures de travail à considérer pour le mois.
- Montant de la déduction pour 7h non travaillées : $(2000 / 154) * 7 = 90,91$ €.

3 / Indemnités de petits déplacements

Les conventions collectives nationales précisent les conditions d'indemnisation des ouvriers en petits déplacements.

Ces indemnités et leur montant sont négociées au niveau régional ou le cas échéant au plan départemental.

Le régime des petits déplacements (article 8.11) a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du Bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.



Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet, qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue

1 / Bénéficiaires (article 8.12)

Seuls les ouvriers non sédentaires, c'est à dire ceux occupés sur les chantiers et non pas ceux travaillant dans l'installation fixe et permanente de l'entreprise bénéficient des indemnités de petits déplacements.

2 / Zones concentriques (article 8.13)

Mise en place d'un système de zones concentriques permettant de déterminer le montant des indemnités de trajet et de transport.

Ces 5 zones sont distantes entre elles de 10 km mesurés à vol d'oiseau.

Le point de départ de ces zones concentriques est fixé au siège social de l'entreprise (ou à son agence régionale ou locale si l'agence est ouverte depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier). Lorsque l'entreprise est située à plus de 50 kms, le point de départ de ces zones concentriques est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier (articles 8.13 et 8.14).

3 / Types d'indemnités de petits déplacements

a) Indemnité de repas (article 8.15)

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas. Le montant de l'indemnité de repas est fixé par des accords collectifs territoriaux.

b) Indemnité de transport (article 8.16)

Cette indemnité a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement pour se rendre sur le chantier et en revenir, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport ou rembourse les titres de transport.

Le montant de l'indemnité de transport est déterminé selon des barèmes fixés par des accords collectifs territoriaux.

c) Indemnité de trajet (article 8.17)

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier. Le montant de l'indemnité de trajet est déterminé selon des barèmes fixés par des accords collectifs territoriaux.

4 / Montant des indemnités (article 8.18)

Indemnités de remboursement des frais : journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolues. Elles ne

se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements.

Il est possible de conclure un accord d'entreprise relatif au versement des indemnités de petits déplacements et notamment pour éviter le cumul entre le paiement en temps de travail effectif et le versement de l'indemnité de trajet.

ATTENTION : le montant des indemnités de petits déplacements est fixé à l'échelon régional ou départemental au moyen d'avenants paritaires signés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Pour plus de précisions, se renseigner auprès de votre CAPEB départementale.

4 / Indemnités de grands déplacements

1 / Bénéficiaires (article 8.21)

L'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence déclarée en France métropolitaine par l'ouvrier détaché.

2 / Indemnité journalière de déplacement (article 8.22)

L'indemnité forfaitaire de grand déplacement, dont le montant est fixé par l'entreprise, correspond aux dépenses journalières normales engagées par l'ouvrier déplacé en plus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé (coût d'un second logement, dépenses supplémentaires de nourriture et autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer).

Les dépenses sont remboursées par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture que le salarié supporte.

a) Indemnisation des frais de transport et temps de voyage pour l'ouvrier en tout début ou toute fin de chantier en grand déplacement (article 8.24).

Remboursement des frais de transport notamment en train 2^e classe :

- pour les heures comprises dans son horaire de travail, non accomplies en raison de l'heure de départ ou d'arrivée : versement d'une indemnité égale au salaire que l'ouvrier aurait gagné s'il avait travaillé ;
- et, le cas échéant, pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail : versement d'une indemnité égale à 50 % du salaire horaire (sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires).

b) Indemnisation des frais de transport pour se rendre à son domicile ou sur son lieu de travail et temps de trajet pour les voyages de « détente » (article 8.25) ; remboursement des frais de transport pour se rendre à son domicile ou sur son lieu de travail sur justificatifs et au prix d'un voyage en train en 2^e classe.

Suivant l'éloignement (et sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié), il est accordé au salarié 1 voyage aller-retour :

- toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 km ;
- toutes les 2 semaines pour une distance de 251 km à 500 km ;
- toutes les 3 semaines pour une distance de 501 km à 750 km ;
- toutes les 4 semaines pour une distance supérieure à 750 km.

Le temps passé au trajet pour ces voyages est indemnisé pour sa fraction qui excède 9 heures au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 9 heures soit à l'aller, soit au retour. L'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

LE PAIEMENT DU SALAIRE

1 / Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre

Les conventions collectives nationales organisent le travail des ouvriers aux pièces, à la tâche ou au mètre. En cas de travail au rendement, l'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au niveau minimum correspondant à sa catégorie professionnelle négocié au niveau régional. Son horaire de travail sera l'horaire habituel de l'atelier ou du chantier.

Enfin, cette pratique ne peut pas avoir pour effet de priver l'ouvrier du bénéfice de la législation sociale et conventionnelle.

2 / Le bulletin de paie

À l'occasion du paiement de son salaire, le chef d'entreprise doit remettre à l'ouvrier une pièce justificative, appelée bulletin de paie.

Le bulletin de paie doit comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié, code NAF, numéro de SIRET ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale, le numéro sur lequel les cotisations sont versées et le numéro du code NAF ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;



- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
- le montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques (santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage) ;
- le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales ;
- le montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allègements de charges sociales) ;
- le montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie ;
- le décompte des heures supplémentaires, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de contrepartie obligatoire de repos et le délai de prise de celui-ci ;
- la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr
- une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Le cas échéant, un document récapitulant le nombre d'heures d'activité accomplies par le salarié au cours du mois ainsi que la compensation correspondante, est remis en fin de mois au salarié.

- La nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R.3243-2 et 3 du code du travail ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- la nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date de paiement de cette somme ;
- les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée ;
- le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels.

Le bulletin de paye mensuel est soit délivré à chaque ouvrier sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ouvrier à l'entreprise.

Sauf opposition de celui-ci, il peut également être remis sous forme électronique, dans les conditions prévues par la loi.

ATTENTION : l'acceptation sans réserve par le salarié du bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part à ses droits : il a toujours la possibilité de réclamer ultérieurement à son employeur tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui seraient dus en vertu de la loi ou des conventions collectives qui lui sont applicables.



LA CLASSIFICATION DES OUVRIERS

Définition des critères

	POSITIONS	COEFFICIENTS	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION ET EXPÉRIENCE
NIVEAU I	1	150	Travaux de simple exécution selon les consignes précises	• Contrôle constant	Sans mise en œuvre de connaissances particulières	Simple adaptation aux conditions générales de travail
NIVEAU I	2	170	Travaux simples, sans difficultés particulières	• Contrôle fréquent • Initiatives élémentaires • Responsable de leur bonne exécution	Première spécialisation dans l'emploi	Initiation professionnelle
NIVEAU II		185	Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales	• Contrôle ponctuel • Initiative dans le choix des moyens • De façon ponctuelle et sur instruction du chef d'entreprise, en fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail	Connaissances techniques de base de son métier Respect des règles professionnelles	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau 3 de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente
NIVEAU III	1	210	Travaux de son métier réalisés à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre	• Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin • Sur instructions du chef d'entreprise, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien	Bonnes connaissances professionnelles	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau 4 de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente Peut transmettre ponctuellement son expérience
NIVEAU III	2	230	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales	• Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin • Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés	Très bonnes connaissances professionnelles	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau 4 de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés

LA CLASSIFICATION DES OUVRIERS

	POSITIONS	COEFFICIENTS	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION ET EXPÉRIENCE
NIVEAU IV	1	250	À partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier, ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite	• Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie • Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer • Missions de représentation correspondante	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau 4 de l'Éducation Nationale) et/ou solide expérience S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés
NIVEAU IV	2	270	Travaux les plus délicats de son métier, ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers	• Large autonomie dans son métier • Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau 4 de l'Éducation Nationale) et/ou solide expérience S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés

Prise en compte des diplômes professionnels Bâtiment

Lors de l'embauche, tout candidat possédant un CAP, un BEP, un certificat de formation AFPA ou un diplôme de niveau 5 reconnu par l'Éducation nationale doit être classé au minimum au niveau 2 coefficient 185. Pour un candidat possédant un BP, un BT, un baccalauréat technologique ou professionnel ou un diplôme de niveau 4, le contrat de travail doit prévoir un classement minimum au niveau 3 position 1 coefficient 210. Enfin, lorsqu'un ouvrier prépare dans l'entreprise un diplôme de niveau 5 mais échoue à l'examen, il doit être classé à l'issue de l'examen au minimum au niveau 1 position 2 coefficient 170.

Attention, ces classements minimaux en fonction des diplômes s'imposent à l'employeur même si le diplôme possédé par le salarié ne correspond pas aux tâches prévues dans le contrat de travail. Il suffit que le diplôme corresponde à un métier existant dans le secteur du Bâtiment. Un électricien ne possédant qu'un CAP peinture doit quand même être classé au minimum comme ouvrier niveau 2 (Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-21.458).

LA CLASSIFICATION DES ETAM

La classification des ETAM s'articule autour de 8 niveaux : 4 niveaux d'employés et 4 niveaux de techniciens et agents de maîtrise.

Pour déterminer quel classement hiérarchique doit être attribué au salarié, la classification met en avant des critères classant :

- activité et responsabilité ;
- autonomie, initiative, capacité à recevoir des délégations et adaptation ;
- technicité et expertise ;
- expérience et formation.

Définition des emplois ETAM				
Critères	Technicien et agent de maîtrise			
Contenu de l'activité	A	B	C	D
Responsabilité dans l'organisation du travail	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée Ou Travaux d'aide Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière Ou Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieur Est responsable de la qualité du travail fourni des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Résout des problèmes simples Est responsable de la qualité de travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Maîtrise la résolution de problèmes courants Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie
Autonomie				
Initiative	Reçoit des consignes précises	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions définies	Reçoit des instructions constantes
Adaptation	Peut prendre des initiatives élémentaires	Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans les choix des modes d'exécution	Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiées	Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiées
Capacité à recevoir délégation	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes	Peut être appelé à effectuer des démarches courantes	Peut être appelé à appeler des démarches courantes
Technicité		Respecte les règles de sécurité	Met en œuvre la démarche prévention	Met en œuvre la démarche prévention
Expertise	Pas de connaissances spécifiques requises	Première qualification	Technicité courante	Technicité courante affirmée
Compétences acquises par expérience ou formation	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers Bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers TP ou formation générale, technologique ou professionnelle ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle de niveau BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle	Expérience acquise en niveau E ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau F ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau G

*Notamment par recours à la formation professionnelle continue

Définition des emplois ETAM				
Critères	Technicien et agent de maîtrise			
Contenu de l'activité	E	F	G	H
Responsabilité dans l'organisation du travail	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études... Ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies Pour transmettre ses connaissances	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, portant sur des projets plus techniques Ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise Transmet ses connaissances	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets Ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexes ou à plusieurs projets Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial Sait et doit transmettre ses connaissances	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise
Autonomie	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations	Agit par délégation dans le cadre d'instructions	Agit par délégation dans le cadre de directives précises
Initiative	Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation	Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités	A un rôle d'animation	A un rôle d'animation
Adaptation	Échange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels	A un rôle d'animation	Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes	Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie : conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes
Capacité à recevoir délégation	Effectue des démarches courantes Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations	Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité
Technicité		Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation	Participe à leur adaptation et à leur amélioration	Participe à leur amélioration et à leur adaptation
Expertise	Connaissance des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécificité professionnelle Bonne technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité*	Connaissance structurée des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications Haute technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité*	Connaissance approfondie des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes*	Connaissance parfaitement maîtrisée des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes Tient à jour l'ensemble de ses connaissances*
Compétences acquises par expérience ou formation	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers Bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers TP ou formation générale, technologique ou professionnelle ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle de niveau BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle	Expérience acquise en niveau E ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau F ou formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau G

*Notamment par recours à la formation professionnelle continue

LA CLASSIFICATION DES ETAM

Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le Bâtiment.

Pour leur permettre d'acquérir une 1^{re} expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

Niveaux de classement	Diplômes	Période d'accueil
B	CAP-BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum
E	BTS-DUT-DEUG Licence professionnelle	18 mois maximum

LA CLASSIFICATION DES CADRES

La classification nationale des ingénieurs et cadres du Bâtiment résulte des dispositions de la Convention nationale du 30 avril 1951 (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000017846208/)

Le contenu de cette classification est relativement complexe. Contactez votre CAPEB départementale.

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)



La Déclaration sociale nominative (DSN) est une simplification des démarches des employeurs qui vise à remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, URSSAF, Pôle emploi, centre des impôts, caisses de régimes spéciaux, etc.).

La DSN est obligatoire et repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur des signalements d'événements.

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés du recours à la DSN ainsi que des modalités d'exercice de leurs droits d'accès aux données déclarées et à leur rectification éventuelle.

Les étapes indispensables à mettre en place pour la DSN :

- s'inscrire en tant que déclarant à la DSN sur net-entreprises.fr ;
- vérifier la fiabilité des NIR (numéro d'inscription au répertoire) des salariés via le BIS (Bilan d'identification des salariés) ;
- vérifier les codes IDCC et APE ;
- contrôler les SIRET via le service de fiabilisation spécifique ;
- vérifier que le logiciel ou celui du tiers déclarant (expert-comptable...) est compatible ;
- faire un pré-contrôle relatif au respect du cahier technique de la DSN (à l'exclusion des contrôles métier et inter-déclarations).

LES CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE



Les salaires qu'un employeur verse à son salarié donnent lieu obligatoirement au paiement d'un certain nombre de charges sociales, calculées sur le montant de ces salaires, et qui ont pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'un certain nombre de prestations, lorsqu'il remplit certaines conditions.



Le tableau récapitulatif regroupe l'essentiel des cotisations sociales dues par une entreprise du Bâtiment :

ORGANISME DE RECOUVREMENT	AFFECTATION DES COTISATIONS PERÇUES
• Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) • Pôle emploi	• Maladie Maternité, invalidité • Vieillesse • Veuvage • Allocations familiales • Accidents du travail • Aide au logement (FNAL) • Transports en commun (éventuellement) • CSG - CRDS • Assurance chômage • Contribution solidarité • Forfait social • Taxe d'apprentissage • AGS/APEC cadres
• Alliance Professionnelle retraite AGIRC-ARRCO • Caisse de prévoyance PRO BTP	• Contribution d'équilibre technique • Contribution d'équilibre général • Retraite et Prévoyance des ouvriers, des ETAM et des cadres • Formation professionnelle continue et alternance • Dialogue social
• Caisses de congés payés	• Congés payés • Chômage - intempéries • OPPBTP

LES COTISATIONS DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les cotisations portent sur la rémunération brute, à savoir :

- les salaires, y compris les heures supplémentaires, les autres différentes majorations du salaire, notamment pour travail de nuit, etc. ;
- toutes les indemnités, primes, gratifications ou avantages en nature ;
- le montant des remboursements forfaitaires de frais qui excèdent les montants des limites d'exonération fixées par l'URSSAF.

Les cotisations de Sécurité sociale font l'objet d'un versement global (part patronale et part salariale) de l'employeur à l'URSSAF.

LES COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Le régime d'assurance chômage est géré paritairement, au niveau national par l'UNEDIC et au niveau local par Pôle emploi. Il repose sur des cotisations versées à la fois par les employeurs et à la fois par les salariés.

Ce régime s'applique à l'ensemble des employeurs. La cotisation répartie entre l'employeur et le salarié doit être versée par l'employeur à l'URSSAF.

LES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

1 / La retraite complémentaire

Une entreprise du BTP doit obligatoirement adhérer pour ses ouvriers, ses ETAM et ses cadres et assimilés à l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco pour la retraite complémentaire.

2 / Le régime de prévoyance

Trois accords collectifs nationaux définissent la prévoyance conventionnelle dans le BTP :

- l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le Régime national de prévoyance des ouvriers (RNPO);
- l'accord collectif national du 13 décembre 1990 instituant le Régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise -ETAM (RNPE);
- l'accord collectif national du 1^{er} octobre 2001 instituant le Régime national de prévoyance des cadres (RNPC).

L'ensemble des entreprises du BTP est tenu de couvrir ses salariés en prévoyance, ainsi que le prévoient les obligations conventionnelles.

Ces accords collectifs nationaux définissent un ensemble de garanties complétant les prestations versées par la Sécurité sociale en cas de décès, de longue maladie et d'invalidité.



LES COTISATIONS À LA CAISSE DE CONGÉS PAYÉS

La cotisation patronale versée par l'employeur à cette caisse lui permet de payer au salarié ses congés, la prime de vacances et les cotisations sociales correspondantes.

Elle prend aussi en charge une partie des indemnités de chômage-intempérie. Pour tenir compte de la diversité des travaux accomplis et de leur faible recours au chômage intempéries, les cotisations ne sont dues que si la masse salariale de l'entreprise assujettie dépasse un abattement annuel fixé par arrêté ministériel, égal à 8 000 fois le SMIC horaire. Les entreprises exonérées de cotisations ne bénéficient alors d'aucun remboursement.

Pour la période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 le taux de la cotisation chômage intempéries étant fixé comme suit :

- 0,68 % de la masse salariale pour le gros-œuvre (identique à la 77^e campagne);
- 0,13 % de la masse salariale pour le second œuvre (identique à la 77^e campagne).

Par ailleurs, le montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation chômage-intempéries due par les employeurs aux caisses de congés payés est de 90 168 € pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.



ASSIETTE DES COTISATIONS SOCIALES



L'assiette est le montant auquel on applique le taux de cotisations. L'assiette des cotisations est variable car elle dépend à la fois :

- des garanties souscrites ;
- de la catégorie du salarié (ouvrier, ETAM ou cadre) INICEA / HOLE ;
- du mode de gestion des Indemnités de congés payés (ICP).



LES TRANCHES DE SALAIRES

Les tranches de salaires sont calculées en fonction du PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale).

LA DÉDUCTION FORFAITAIRE DE 10 % POUR FRAIS PROFESSIONNELS

Dans le Bâtiment, les employeurs sont autorisés à appliquer sur l'assiette des cotisations de Sécurité sociale un abattement de 10 %, appelé « Déduction Forfaite Spécifique » (DFS) afin de compenser les frais professionnels des ouvriers sur chantier.

Le BOSS qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2021 a modifié les règles régissant la DFS, la rendant inapplicable en pratique par les entreprises du secteur.

Afin d'éviter aux entreprises les conséquences économiques et sociales d'une sortie brutale du dispositif, un compromis a été formalisé avec Monsieur DUSSOPT, Ministre délégué chargé des comptes publics en avril 2022.

Le BOSS a été mis à jour le 1^{er} novembre 2022 pour y intégrer les règles spécifiques pour le secteur de la propreté et de la construction (§2300 à 2330 du BOSS).

Cette mise à jour confirme les modalités de mise en œuvre de la DFS qui ont fait l'objet du courrier du ministre.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de déduction (actuellement fixé à 10 %) sera réduit chaque année de 1 point jusqu'au 1^{er} janvier 2030, puis de 1,5 point les deux dernières années (2030-2031), aboutissant à la sortie définitive du dispositif pour les périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2032.

TAUX D'ABATTEMENT	
1 ^{er} janvier 2023	10 %
1 ^{er} janvier 2024	9 %
1 ^{er} janvier 2025	8 %
1 ^{er} janvier 2026	7 %
1 ^{er} janvier 2027	6 %
1 ^{er} janvier 2028	5 %
1 ^{er} janvier 2029	4 %
1 ^{er} janvier 2030	3 %
1 ^{er} janvier 2031	1,5 %
1 ^{er} janvier 2032	0 % => suppression de la DFS

En contrepartie, de l'extinction progressive du dispositif, il est admis que le secteur puisse continuer à appliquer, **du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2031**, la DFS selon les modalités suivantes :

- la DFS reste applicable même en l'absence de frais professionnels effectivement engagés par les salariés ;
- la DFS se cumule avec les remboursements des frais professionnels. Les frais concernés sont définis par l'arrêté du 20 décembre 2002. Le cas échéant, l'intégration dans l'assiette de cotisations sociales des remboursements de frais professionnels et les prises en charges directes par l'employeur n'est pas obligatoire avant l'application de la DFS ;
- la DFS demeure applicable par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés qu'elles versent ;
- en l'absence de mention dans un accord d'entreprise, la DFS peut être appliquée par l'employeur dès lors que l'entreprise a déjà recueilli le consentement du salarié avant le début de la période transitoire (1^{er} janvier 2023). Ce consentement vaut pour l'ensemble de la période transitoire et n'a pas à être renouvelé chaque année. Les salariés nouvellement embauchés à compter du 1^{er} janvier 2023 devront consentir à l'application de la DFS. Leur accord, explicite ou tacite, vaudra pour l'ensemble de la période transitoire (2024-2031).

Les URSSAF devront prendre en compte cette tolérance en cas de recours relatifs à des redressements sur l'application de la DFS. Les contentieux déjà engagés nés antérieurement au courrier du ministre du 22 avril 2022 relèveront en revanche de l'appréciation souveraine des juges.

ASSIETTE SANS DÉDUCTION FORFAITAIRE	AFFECTATION DES COTISATIONS PERÇUES
Salaire brut - Heures d'absence + Heures supplémentaires + Primes + Avantages en nature + Remboursement de frais professionnels pour le montant excédant la limite d'exonération	Salaire brut - Heures d'absence + Heures supplémentaires + Primes + Avantages en nature + Remboursement de frais pour leur montant total
= Rémunération brute	= Rémunération brute x 0,90

Les deux tableaux ci-après précisent dans quelles conditions peuvent s'appliquer les deux options, selon que la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels est retenue ou non :

APPLICATION DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE DE 10 % POUR FRAIS APRÈS CONSULTATION DE CHACUN DES OUVRIERS

Nature de l'indemnité	Passible ou non passible de cotisations de Sécurité sociale	Montant à inclure dans l'assiette des cotisations
Indemnité de transport	Passible	Totalité de l'indemnité avant déduction forfaitaire de 10 %
Indemnité de repas (ou de panier)	Passible	Totalité de l'indemnité avant déduction forfaitaire de 10 %
Indemnité de trajet	Passible	Totalité de l'indemnité avant déduction forfaitaire de 10 %

NON APPLICATION DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE DE 10 % POUR FRAIS PROFESSIONNELS APRÈS CONSULTATION DE CHACUN DES OUVRIERS

Nature de l'indemnité	Passible ou non passible de cotisations de Sécurité sociale	Montant à inclure dans l'assiette des cotisations	
Indemnité de transport	Non passible dans les limites d'exonération	Montant au-delà des limites d'exonération	
Remboursement de transport sur frais réels	Non passible	Néant	Cette indemnité n'est exonérée que si elle est attribuée en couverture de frais réellement exposés et est utilisée conformément à son objet
Indemnité de repas (ou de panier)	Non passible dans les limites d'exonération	Montant au-delà des limites d'exonération	L'indemnité de repas n'est due que si le salarié ne regagne pas sa résidence pour le repas et dans la limite de la dépense réellement engagée par le salarié
Remboursement de repas aux frais réels	Non passible	Néant	
Indemnité de trajet	Passible	Montant total de l'indemnité pour la valeur fixée par l'accord régional ou départemental	

VALEURS DES LIMITES D'EXONÉRATION

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/lindemnité-de-grand-déplacement.html>

PETITS DÉPLACEMENTS			
Indemnité de repas	Panier de chantier	9,90 euros	
	Repas au restaurant	20,20 euros	
GRANDS DÉPLACEMENTS			
Trois premiers mois de grand déplacement	Repas	Logement et petit-déjeuner	
	20,20 euros	Paris + départements 92, 93, 94	Autres départements
		72,50 euros	53,80 euros
Au-delà de 3 mois, se renseigner auprès du syndicat départemental			

Les valeurs des limites d'exonération sont exprimées en euros et revalorisées tous les 1^{er} janvier (celles dans le tableau sont pour 2023).



AUTRES CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE



Le fait, pour un employeur, d'occuper un ou plusieurs salariés, conduit au versement de cotisations sociales dont certaines sont détaillées.

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

La CSG et la CRDS sont applicables sur tous les revenus tirés des activités donnant lieu à l'affiliation au régime général de la Sécurité sociale. La CSG et la CRDS sur les salaires sont recouvrées par les URSSAF. L'assiette de la CSG et de la CRDS est constituée, notamment, de la totalité des salaires ainsi que de la part patronale des cotisations de prévoyance.

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage a pour objet de faire participer les employeurs au financement d'actions en faveur du développement de l'apprentissage.

La taxe d'apprentissage est divisée en deux parts :

- la part principale destinée au financement de l'apprentissage ;
- le solde de la taxe destiné au financement des formations initiales technologiques et professionnelles.

Depuis janvier 2022, la collecte de la taxe d'apprentissage n'est plus gérée par les Opco (Opérateurs de compétences), mais par l'URSSAF.

https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2504/kw/taxe%20d'apprentissage



LES PÉRIODES D'ABSENCE AU TRAVAIL



Au cours de son exécution, un contrat de travail est susceptible de connaître des périodes d'interruption qui tiennent à des motifs divers. Les circonstances les plus fréquemment rencontrées sont étudiées ici.

LES CONGÉS PAYÉS

Le droit au congé annuel est ouvert à tout salarié qui au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif. Le nombre de jours de congés auxquels peut prétendre un ouvrier est déterminé en fonction du temps de travail accompli par le salarié pendant une période de douze mois appelée année de référence.

Dans le secteur du Bâtiment, la période de référence sur laquelle sont calculés les droits au congé s'étend du 1^{er} avril de l'année au 31 mars de l'année suivante.

En outre, pour déterminer la durée du congé d'un ouvrier du Bâtiment, les conventions collectives nationales du Bâtiment prévoient que 150 heures de travail sont équivalentes à un mois d'activité.

Par ailleurs, dans le secteur du Bâtiment, où le travail a fréquemment un caractère discontinu, la loi a prévu que les indemnités de congés payés sont servies par les caisses de congés payés, auxquelles les employeurs adhèrent obligatoirement et versent la cotisation correspondante.

1 / Durée du congé

Le congé payé annuel est calculé à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que sa durée totale puisse dépasser 30 jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le dimanche ainsi que les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

Si l'horaire hebdomadaire pratiqué dans une entreprise est réparti sur 5 jours (cas le plus fréquent dans le Bâtiment), le sixième jour non travaillé de la semaine est considéré comme jour ouvrable au regard des congés payés.

En définitive, la durée du congé payé annuel s'établit donc en principe sur la base de 5 semaines. La cinquième semaine de congé ou, d'une façon plus générale, tous les jours de congé excédant 24 jours

ouvrables, doivent être pris distinctement de cette dernière période qui constitue, en principe, la durée maximale, des congés continus.

Des congés supplémentaires s'ajoutent dans certains cas aux congés payés annuels, à savoir : congés des jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Toutefois ils ne perçoivent que l'indemnité déterminée en fonction du temps de travail accompli au cours de la période de référence et ne peuvent exiger aucune indemnité pour ces jours de congés supplémentaires.

Congés en cas de fractionnement

Des congés payés supplémentaires au titre du fractionnement sont ouverts lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :

- prendre un minimum de jours de congé principal entre le 1^{er} mai et le 30 avril ;
- prendre un minimum de 2 semaines consécutives de congé principal entre le 1^{er} mai et le 30 avril ;
- prendre un minimum de 3 jours de congé principal entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Indemnité supplémentaire d'ancienneté des ouvriers

Compte tenu de l'ancienneté acquise par les ouvriers, une indemnité supplémentaire d'ancienneté peut être accordée d'un montant égal à :

- 2 jours après 20 ans ;
- 4 jours après 25 ans ;
- 6 jours après 30 ans,

de services continus ou non dans la même entreprise à la fin de la période de référence.

Congé pour ancienneté des ETAM et cadres

Les ETAM et les cadres bénéficient d'un congé supplémentaire pour ancienneté :

- 2 jours, après 5 ans de présence dans l'entreprise ou 10 ans en qualité de cadre ou d'ETAM dans le Bâtiment et les Travaux publics ;
- 3 jours, après 10 ans de présence dans l'entreprise ou 20 ans en qualité de cadre ou d'ETAM dans le Bâtiment ou les Travaux publics (CCN ETAM Bâtiment, art. 5.1.1 ; CCN cadres Bâtiment, art. 4.1.1).

2 / Période de congé

Les jours de congés payés peuvent être pris immédiatement dès leur acquisition par le salarié, et ce sans plus attendre l'expiration de la période de référence.

À l'intérieur de cette période, l'ordre des départs, fixé par l'employeur, doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et être communiqué aux intéressés, 2 mois au moins avant le départ, avec un affichage dans l'entreprise.

3 / Paiement des congés

Pour les ouvriers du Bâtiment, l'indemnité de congés payés, établie et payée par la Caisse de congés payés dont ils dépendent, est calculée selon les deux méthodes suivantes, la plus favorable étant seule retenue :

- soit le nombre d'heures de travail (effectif ou assimilé) multiplié par 1/10^e du salaire horaire moyen ;
- soit le dixième des salaires totaux bruts perçus au cours de la période de référence (1^{er} avril - 31 mars).

4 / Prime de vacances

Cette prime, appelée prime de vacances, est due :

- aux ouvriers ayant au moins 1503 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises de Bâtiment (CCN ouvriers Bâtiment, art. 5-25 et accords nationaux du 9 septembre 1998 et du 6 novembre 1998) si l'horaire collectif de l'entreprise est de 35 heures. Les caisses de congés payés considèrent que ce seuil est de 1675 heures pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures ;
- aux cadres et ETAM ayant au moins 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises de Bâtiment à la fin de l'année de référence (CCN cadres Bâtiment, art. 4-1-2 et CCN ETAM Bâtiment, art. 5-1-2).

Le montant de la prime est fixé à 30 % de l'indemnité de congé correspondant à :

- 2 jours ouvrables par mois de travail au cours de l'année de référence ;
- plus les éventuels jours d'ancienneté, primes d'ancienneté et jours de fractionnement.

Cette prime est versée au même moment que les indemnités de congés payés ouvrant droit à cette prime.

5 / Formalités à accomplir par l'employeur

- déclarer à la caisse de congés payés le personnel qu'il emploie ;
- acquitter une cotisation en pourcentage du montant des salaires ;
- remettre au salarié qui part en congés payés un certificat lui permettant de percevoir de la caisse de congés payés les indemnités de congés payés qui lui sont dues ;
- afficher dans l'entreprise l'adresse de la caisse de congés payés.

NOTA : un employeur qui emploie un apprenti ou un ouvrier lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimale d'une année et dûment enregistré, n'a pas l'obligation d'affilier ce salarié auprès de la caisse des congés payés. Dans le cas où l'employeur choisirait de ne pas affilier son salarié auprès de la caisse des congés payés, il devra alors régler par lui-même au salarié l'indemnité de congés payés et la prime de vacances. Toutefois, l'employeur reste redevable auprès de ladite caisse des autres cotisations (chômage intempéries, OPPBTP...).

LES JOURS FÉRIÉS CONVENTIONNELS ET LE 1^{ER} MAI

En dehors du 1^{er} mai qui est le seul jour férié à la fois obligatoirement chômé et payé en vertu de la loi sans condition particulière, les conventions collectives nationales prévoient le chômage et l'indemnisation des jours fériés suivants :

■ 1 ^{er} JANVIER	■ 8 MAI
■ LUNDI DE PÂQUES	■ ASCENSION
■ LUNDI DE PENTECÔTE	■ 1 ^{er} NOVEMBRE
■ 14 JUILLET	■ 11 NOVEMBRE
■ 15 AOÛT	■ 25 DÉCEMBRE

Pour les jours fériés visés par ces conventions collectives, les salariés sont indemnisés par l'employeur comme s'ils avaient travaillé conformément à l'horaire de travail de l'entreprise.

Si le jour férié tombe un jour où l'on ne travaille pas habituellement dans l'entreprise, il n'est pas indemnisé.

Pour que ces jours fériés (autres que le 1^{er} mai) soient indemnisés, les salariés doivent :

Pour les ouvriers qui ont moins de 3 mois d'ancienneté :

- avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié, sauf en cas d'arrêt de travail ou d'absence autorisée par l'employeur ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail dans les 2 mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment.

Pour les ouvriers qui ont plus de trois mois d'ancienneté, les ETAM et les cadres, la rémunération est due sans condition.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCES LÉGALES OU CONVENTIONNELLES

Les conventions collectives prévoient en faveur de tous les salariés, sans aucune condition d'ancienneté, le droit de s'absenter à l'occasion de certains événements familiaux, à la condition de pouvoir en justifier auprès de leur employeur.



ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	NOMBRE DE JOURS
Mariage du salarié ou PACS du salarié	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans	7 jours ouvrés (au titre du congé de décès) + 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil)
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus qui n'était pas lui-même parent au moment de son décès	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus qui était lui-même parent au moment de son décès	7 jours ouvrés
Décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés (au titre du congé de décès) + 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil)
Décès de leur père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur	3 jours ouvrables
Décès d'un de leurs grands-parents, d'un de leurs beaux-frères, d'une de leurs belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption d'un enfant ⁽⁴⁾	3 jours ouvrables
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel. L'autorisation d'absence n'est pas due au salarié lorsque l'événement se produit alors que celui-ci est déjà absent de l'entreprise. Le salarié ne peut donc exiger la prolongation de son absence et le versement d'une indemnité compensatrice.

(4) Ces jours d'absences ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L 1225-17 et L 1225-28 du Code du Travail.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité est accordé au père, à l'occasion de la naissance de son enfant ou à la personne vivant avec la mère (PACS, ou concubin).

Le congé comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance ;
- une période de 21 jours calendaires.

Une période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours calendaires doit être prise immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

Le congé doit débuter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

<https://circulaires.ameli.fr/sites/default/files/directives/cir/2022/CIR-23-2022.pdf>

LES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

Un certain nombre de mécanismes, d'origine légale ou conventionnelle tendent à garantir aux salariés, sous certaines conditions, le maintien de leur rémunération en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

À cet égard, les arrêts consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle font l'objet de dispositions particulières.

Quelle que soit leur durée, les arrêts de travail susceptibles d'être indemnisés doivent obligatoirement être constatés par un certificat médical et sont pris en charge, après déclaration, par la Sécurité sociale qui verse aux intéressés des indemnités journalières. L'ouvrier en arrêt de maladie doit en aviser dans les 48 heures le chef d'entreprise.

Des accords intervenus dans les professions du Bâtiment sont venus compléter le régime général d'indemnisation de la Sécurité sociale.

1 / Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident (professionnels ou non) inférieurs à 91 jours

Les salariés bénéficient du versement des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Pour les ouvriers et les apprentis du Bâtiment

Pour bénéficier de ce système d'indemnisation, l'ouvrier doit justifier au moment de l'arrêt de travail :

- **pour les ouvriers âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat** : un mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- **pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans** : soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, soit d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise + 308 points Alliance professionnelle Retraite acquis en tant qu'ouvrier du BTP dans les dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.
- Pas de condition exigée si l'arrêt est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle de plus de 30 jours.

Pour les ETAM et les cadres

- **Pour la maladie** : présence d'un an dans l'entreprise ou 5 ans d'activité dans le BTP.
- **Pour la maternité** : présence d'un an dans l'entreprise.
- **En cas d'accident du travail et maladie professionnelle** : pas de condition exigée.

Indemnisation des ouvriers

ACCIDENT OU MALADIE NON PROFESSIONNELS	
Période indemnisée	Délai de carence de 3 jours
100 % (pendant 45 jours)	Du 4 ^e au 48 ^e jour inclus d'arrêt de travail
75 % (jusqu'au 90 ^e jour d'arrêt de travail)	Du 49 ^e au 90 ^e jour inclus d'arrêt de travail

MATERNITÉ	
Période indemnisée	Délai de carence de 0 jour
100 % du SB	Du 1 ^{er} au 112 ^e jour inclus d'arrêt

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE	
Durée de l'indisponibilité	Période indemnisée à :
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	90 % du 1 ^{er} au 15 ^e jour inclus d'arrêt de travail 100 % du 16 ^e au 30 ^e jours inclus d'arrêt de travail
Arrêt supérieur à 30 jours	100 % du 1 ^{er} au 90 ^e jour inclus d'arrêt de travail

ACCIDENT DE TRAJET COUVERT PAR LA Législation de la Sécurité Sociale	
Durée de l'indisponibilité	Période indemnisée à :
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	100 % du 4 ^e au 30 ^e jour inclus d'arrêt de travail
Arrêt supérieur à 30 jours	100 % du 1 ^{er} au 90 ^e jour inclus d'arrêt de travail

Indemnisation des ETAM et cadres

Prestations de la Sécurité sociale incluses, le salarié percevra :

- 100 % du salaire brut du mois précédent l'arrêt, du 1^{er} au 90^e jour d'arrêt de travail ;
- 100 % du 1^{er} au 112^e jour d'arrêt pour maternité.

Durée d'indemnisation :

Ouvriers

L'indemnisation est limitée, par exercice civil, que ce soit pour un ou plusieurs arrêts de travail à :

- 90 jours pour la maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle.

ETAM

L'indemnisation est limitée, par risques et par exercice civil, que ce soit pour un ou plusieurs arrêts de travail à :

- 90 jours pour la maladie ;
- 90 jours pour un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Cadres

L'indemnisation est limitée, pour chaque arrêt de travail à :

- 90 jours pour la maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle.

2 / Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident (professionnels ou non) supérieurs à 90 jours

Il existe un régime de prévoyance pour les ouvriers, ETAM et cadres de la branche qui permet l'indemnisation des arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours. Dans ce cadre, à compter du 91^e jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires conventionnelles sont versées par l'organisme de prévoyance, à la place de l'employeur.

Indemnisation des ouvriers

Le salarié percevra :

- pour un arrêt suite à une maladie ou accident non professionnel : 75 % à 85 % du salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt (prestations de la Sécurité sociale incluses). Le montant de l'indemnité journalière ne peut être inférieur à S/2 000 ou à SR ;
- pour un arrêt suite à un accident du travail ou maladie professionnelle : salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt/4 000 par jour.

Pour bénéficier du versement de ces prestations, l'assuré doit avoir acquis à la date de l'arrêt de travail :

- soit 3 mois d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à BTP-PREVOYANCE au cours des 12 derniers mois de travail ;
- soit 5 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises entrant dans un champ d'application du régime.

Indemnisation des ETAM

Le salarié percevra :

- pour un arrêt suite à une maladie ou accident non professionnel : 84 % du salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt, prestations de la Sécurité sociale incluses ;
- pour un arrêt suite à un accident du travail ou maladie professionnelle : 85 % du salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt, prestations de la Sécurité sociale incluses.

Pour bénéficier du versement de ces prestations, l'assuré doit être salarié d'une entreprise du BTP le 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Indemnisation des cadres

Le salarié percevra :

- pour un arrêt suite à une maladie ou accident non professionnel : 70 % du salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt (prestations de la Sécurité sociale incluses) + +3,33 % SB pour majoration par enfant à charge ;

- pour un arrêt suite à un accident du travail ou maladie professionnelle : 85 % du salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt ou 85 % du salaire brut annuel de l'année civile précédant l'arrêt en tranche C, prestations de la Sécurité sociale incluses.

Pour bénéficier du versement de ces prestations, l'assuré doit être salarié d'une entreprise du BTP le 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ À TITRE OBLIGATOIRE

Toutes les entreprises du secteur privé doivent mettre en place une complémentaire santé collective pour leurs salariés⁽⁵⁾. Financée au minimum à 50 % par l'employeur ou respecter le minimum défini dans la convention collective applicable, la part restante est à la charge du salarié et prélevée sur son bulletin de salaire.

Seul le salarié doit obligatoirement être couvert (sauf cas de dispense). Cependant, l'entreprise peut choisir un contrat permettant de couvrir ses enfants et/ou son conjoint.

La complémentaire santé collective doit prendre en charge un ensemble de garanties minimum appelé « panier de soins »⁽⁶⁾.

(5) Article 1 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

(6) Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L.911-7 de la Sécurité sociale



LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL



LA DÉMISSION

La démission est la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) par le salarié. Elle ne se présume pas. Elle doit résulter d'une manifestation de volonté non équivoque du salarié. La loi n'impose pas de formalisme particulier en matière de démission. Il en est de même dans les conventions collectives nationales des ouvriers et des cadres du Bâtiment.



En revanche, pour les ETAM, la démission doit obligatoirement être donnée par écrit (CCN ETAM Bâtiment, art. 8).

Néanmoins, pour sécuriser la rupture du contrat, lorsque cela n'est pas obligatoire, il est **VIVEMENT** conseiller à l'employeur d'exiger une notification **écrite** du salarié précisant sa volonté claire et non équivoque de rompre unilatéralement son contrat.

Toute démission d'un salarié, postérieure à sa période d'essai, entraîne pour celui-ci le respect d'un délai de préavis qui varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de la première présentation du courrier recommandé ou à la date de remise en mains propres contre décharge. Le préavis en cas de démission suit le même régime que le préavis de licenciement.

L'article R.1237-13 du Code du travail prévoit désormais que la démission peut être présumée lorsque le salarié abandonne volontairement son poste. Le salarié est considéré comme ayant abandonné son poste s'il est absent de son poste de travail et s'il ne justifie pas d'un motif légitime.

Le décret permettant la mise en œuvre de la présomption de démission ayant fait l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'État (= risques pour les employeurs en cas d'annulation du décret) et compte tenu des incertitudes qui demeurent sur cette nouvelle procédure, nous vous invitons vivement à contacter votre Capeb départementale en cas d'abandon de poste d'un salarié.

Durée du préavis en cas de démission en fonction de l'ancienneté du salarié

	Ouvrier	ETAM	Cadre
Moins de 3 mois	2 jours	1 mois	2 mois
Entre 3 mois et 6 mois	2 semaines	1 mois	2 mois
Entre 6 mois et 2 ans	2 semaines	1 mois	2 mois
À partir de 2 ans	2 semaines	2 mois	3 mois

L'ouvrier qui quitte son emploi a droit, aux termes de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990 et de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, à des heures d'absence non payées, en vue de la recherche d'un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

- délai de préavis égal à 2 jours : 4 heures de travail ;
- délai de préavis égal à 2 semaines : 12 heures de travail.

Dans le cadre de la démission, la CCN des ETAM et la CCN des cadres ne prévoient pas d'heures pour recherche d'emploi.

LE LICENCIEMENT

La décision de rompre le contrat à durée indéterminée prise par l'employeur doit obéir à une condition générale liée à la légitimité du motif du licenciement.

La rupture ne peut être prononcée qu'à l'issue d'une procédure qui diffère selon la nature du licenciement et le nombre de salariés concernés. Deux catégories de licenciement existent : le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique individuel ou collectif.

1 / Procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique

Le respect de la mise en œuvre de la convocation à l'entretien préalable s'applique à tous les licenciements quels que soient l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le salarié a la faculté de se faire assister, lors de l'entretien préalable par un conseiller extérieur à l'entreprise ou par un membre du personnel de l'entreprise.

Dans ce cas, la convocation doit mentionner l'adresse de la section d'inspection du travail compétente pour l'entreprise et celle de la mairie du lieu du domicile du salarié ou de l'entreprise s'il s'agit d'un autre département auprès desquelles le salarié peut consulter la liste des personnes susceptibles de l'assister.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables (soit un délai calendaire minimum de 8 jours) après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main-propre.

Licenciement pour motif personnel

Lorsque le licenciement est réalisé pour un motif personnel, le calendrier de la procédure à respecter est le suivant :

J est le jour de l'entretien préalable

J-5 jours ouvrables	Envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable
J	Entretien préalable
J+2 jours ouvrables	Notification du licenciement

Licenciement pour motif économique

Lorsque le licenciement est réalisé pour un motif économique, le calendrier de la procédure à respecter est le suivant :

- recherche par l'employeur d'un poste de reclassement préalable à l'engagement de la procédure ;
- examen des critères classants afin de déterminer l'ordre du licenciement économique ;
- remise au salarié du dossier du contrat de sécurisation professionnelle retiré auprès de Pôle emploi.

J est le jour de l'entretien préalable

J-5 jours ouvrables	Envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable
J	Entretien préalable Remise du dossier du contrat de sécurisation professionnelle
J+7 jours ouvrables	J+21 jours calendaires
Notification du licenciement	Expiration du délai de réflexion pour accepter ou refuser le contrat de sécurisation professionnelle

Le calendrier de la procédure décrit ci-dessus concerne un licenciement pour motif économique à caractère individuel dans une entreprise ne disposant pas de CSE.

Pour toute procédure de licenciement économique collectif, avec ou sans CSE, se renseigner auprès de la Capeb départementale.

Dans tous les cas, le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés. Le reclassement du salarié s'entend sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure. Les offres de reclassement doivent être précises et écrites.

Au cours de l'entretien préalable, le salarié doit obligatoirement être informé de la possibilité de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle. L'employeur lui remet à cet effet un document écrit d'information contre récépissé.

Le salarié dispose alors d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le contrat de sécurisation professionnelle. L'absence de réponse dans le délai prévu équivaut à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

NOTA : à défaut de proposition du contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut.

Le salarié licencié économique bénéficie, en outre, d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande dans l'année qui suit la date de la rupture de son contrat de travail.

S'il acquiert une nouvelle qualification pendant cette période, le salarié doit en informer l'employeur de manière à pouvoir bénéficier d'une priorité de réembauchage au titre de ses nouvelles compétences. De son côté, l'employeur devra informer le salarié ayant fait la démarche lui permettant de bénéficier de la priorité de réembauchage, de tout emploi disponible avec sa qualification.

Avant l'engagement de toute mesure de licenciement, nous vous recommandons de vous rapprocher dans tous les cas de votre Capeb départementale, afin de vous faire accompagner dans le cadre de ces procédures complexes.

Licenciement pour fin de chantier

Les employeurs du Bâtiment peuvent conclure des contrats de chantier.

Ce sont des contrats de travail à durée indéterminée écrits conclus pour la durée d'un chantier.

À l'issue du contrat de chantier, c'est-à-dire au terme de l'exécution du chantier, l'employeur doit procéder au licenciement pour motif non économique du salarié.

Le contrat de chantier doit désigner le ou les chantiers qui seront à exécuter et leur durée approximative.

Rupture conventionnelle du contrat de travail

La rupture conventionnelle du contrat de travail constitue un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qui permet à un employeur et à un salarié de décider en commun, de la rupture du contrat de travail.

La rupture conventionnelle prend la forme d'une convention conclue entre l'employeur et le salarié.

La convention fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture calculée sur la base de l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsqu'elle existe et est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement, ainsi que la date de la rupture du contrat qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par le directeur départemental du travail.

Afin de discuter du contenu de la convention de rupture, les parties peuvent se rencontrer dans le cadre d'un ou de plusieurs entretiens.

Au cours de ces entretiens, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié.

Si le salarié décide de se faire assister, il en informe l'employeur, qui pourra alors de son côté, se faire également assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, et dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Une fois la convention de rupture signée, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter, s'ils le souhaitent.

La rétractation s'effectue au moyen d'un courrier adressé à l'autre partie.

À l'issue du délai de 15 jours, si aucune rétractation n'est intervenue, la convention de rupture est adressée au directeur départemental du travail avec le formulaire d'homologation dûment rempli et signé.

Depuis le 1^{er} avril 2022, l'ensemble des demandes d'homologation des conventions de rupture conventionnelle doivent être réalisées par téléservice (<https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>).

La DREETS dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables pour vérifier la conformité de la rupture aux règles légales.

Si la DREETS ne répond pas dans ce délai, l'homologation de la rupture conventionnelle est acquise.

Le salarié dispose d'un délai de 12 mois à compter de l'homologation pour saisir éventuellement les prud'hommes.

2 / Préavis

La rupture d'un contrat de travail par l'employeur s'accompagne généralement d'une période de préavis durant laquelle le contrat de travail continue de produire ses effets.

Le préavis est dû par le salarié dans l'essentiel des cas de licenciement, à l'exception, notamment du licenciement pour faute grave ou faute lourde dans le cadre desquels il n'est pas réalisé par le salarié et n'est pas rémunéré par l'employeur.

La durée du préavis en cas de licenciement se détermine de la manière suivante : la durée du préavis à prendre en compte est celle prévue par la loi uniquement. À savoir :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DU PRÉAVIS LÉGAL
Moins de 3 mois	Ouvrier : 2 jours ETAM : 1 mois Cadre : 2 mois
Entre 3 mois et 6 mois	Ouvrier : 2 semaines ETAM : 1 mois Cadre : 2 mois
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
À partir de 2 ans	2 mois

L'employeur peut dispenser le salarié de travailler durant la période de préavis.

Dans cette éventualité, la dispense ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'ouvrier aurait perçus s'il avait accompli son préavis.

3 / Indemnité de licenciement

Le salaire mensuel à prendre en considération est, soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement, soit le tiers des trois derniers mois.

La formule de base de calcul de ces indemnités varie en fonction des catégories professionnelles et donc, de la convention collective applicable. Aujourd'hui, dans certaines situations, le mode de calcul légal est plus favorable au salarié. C'est alors celui-ci qu'il faut retenir en vertu du principe de faveur. Il est donc nécessaire de procéder dans chaque cas de figure à un comparatif entre le calcul légal et le calcul conventionnel.

L'indemnité de licenciement légal

Pour rappel, le Code du travail prévoit que l'indemnité de licenciement est due à partir du moment où le salarié compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur (excepté en cas de faute grave). Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité conventionnelle de licenciement

Il convient d'être vigilant sur cet aspect car les textes conventionnels ne prévoient pas le même décompte de l'ancienneté que le Code du travail.

Effectivement, les conventions collectives du Bâtiment (ouvriers, ETAM et cadres) prévoient que sont prises en compte toutes les périodes de présence ainsi que :

- les périodes militaires obligatoires ;
- les maladies, accidents, maternités ;
- les congés payés annuels et autorisations d'absence exceptionnelles ;
- les contrats successifs, hormis ceux qui ont été rompus par démission (après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs donnent lieu à indemnité complémentaire de caractère différentiel).



A contrario en ce qui concerne les arrêts de travail, le Code du Travail indique que seuls les arrêts pour **maladie professionnelle** ou **accident du travail** sont comptabilisés dans l'ancienneté. Cette distinction a son importance dans les cas où le salarié faisant l'objet d'une rupture de son contrat de travail, a eu des périodes longues d'arrêt maladie.

La définition de l'ancienneté conventionnelle est cantonnée à l'application du calcul de l'indemnité de licenciement conventionnelle.

Il convient d'appliquer la totalité des conditions légales et comparer le montant retenu en procédant au calcul de l'indemnité conventionnelle en appliquant la totalité des conditions conventionnelles (les conditions s'entendent de l'ancienneté, le salaire de référence et la méthode de calcul).

Chaque convention collective prévoit un calcul différent en fonction de la catégorie de salarié :

Pour les ouvriers

La Convention collective nationale des ouvriers (article 10.3) prévoit que l'indemnité est due à compter de **2 années d'ancienneté** et selon la formule suivante :

Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnité
De 2 à 5 ans d'ancienneté	1/10 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté
Après 5 ans dans l'entreprise	3/20 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise
Après 15 ans dans l'entreprise	Majoration de 1/20 ^e de mois de salaire pour chaque année au-delà de 15 ans

Majoration de 10 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans

Pour les ETAM

Pour les ETAM, la convention collective prévoit également un seuil d'ancienneté de 2 ans avec le calcul suivant :

Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnité
De 2 à 15 ans d'ancienneté	2,5/10 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté
Plus de 15 ans d'ancienneté	2,5/10 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans puis 3,5/10 ^e de mois de salaire pour les années au-delà de 15 ans

Majoration de 10 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans

Pour les cadres

La convention collective nationale des cadres (article 7.4) prévoit que l'indemnité se calcule de manière suivante :

Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnité
De 2 à 10 ans d'ancienneté	3/10 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté
Plus de 10 ans d'ancienneté	3/10 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 6/10 ^e de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans

Majoration de 10 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans

Il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais. Les primes ou gratifications de caractère exceptionnel versées au salarié au cours des trois derniers mois sont prises en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Ces barèmes s'appliquent que le motif de licenciement soit personnel ou économique.

Heures payées pour recherche d'emploi

Ouvriers	ETAM	Cadres
• 4 heures si le préavis est égal à 2 jours • 12 heures si le préavis est égal à 2 semaines • 25 heures si le préavis est d'au moins d'1 mois	5 journées ou 10 demi-journées par mois	5 journées ou 10 demi-journées par mois

Les heures non utilisées ne sont pas indemnisées, mais l'ouvrier a la faculté de demander qu'elles soient groupées en fin de préavis.

LES OBLIGATIONS CONSÉCUTIVES À LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 / Le certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, que ce soit par démission, licenciement ou rupture conventionnelle, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail.

Un certain nombre de mentions sont à faire figurer. Il s'agit de :

- la date d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ;
- les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- la portabilité en matière de garantie des frais de santé et de prévoyance.

Le certificat de travail permet notamment à un nouvel employeur de vérifier que le salarié est bien libéré de son dernier engagement.

Sa délivrance est obligatoire, quels que soient la nature, la durée, la forme du contrat et les motifs de la rupture. Aucune forme spéciale n'est requise, mais le certificat doit comporter l'en-tête ou le cachet de l'entreprise, ainsi que la date et la signature de l'employeur.

Le salarié ne peut exiger de l'employeur qu'il apprécie dans le certificat la qualité des services rendus. Les mentions élogieuses sont absolument facultatives.

2 / Le certificat de congés payés

Un certificat de congés payés fourni par la caisse de congés payés est remis au salarié qui quitte l'entreprise.

3 / Attestation Pôle emploi

L'attestation Pôle emploi permet au salarié de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. Elle est remise par l'employeur, en même temps que le certificat de travail.

4 / Le reçu pour solde de tout compte

L'établissement d'un reçu pour solde de tout compte n'a la valeur que d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Ce reçu pour solde de tout compte est un document par lequel le salarié reconnaît, lors de son départ de l'entreprise, avoir reçu l'intégralité des sommes qui lui étaient dues.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit être établi en double exemplaire au moment de l'expiration du contrat de travail et être daté en conséquence.

La mention « pour solde de tout compte » est à écrire entièrement de la main du salarié et est suivie de sa signature.

Le reçu doit mentionner qu'il est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

En signant le reçu pour solde de tout compte, le salarié est susceptible de s'être trompé sur l'étendue de ses droits. C'est pourquoi il peut dénoncer le reçu qu'il a signé, dans les conditions suivantes :

- la dénonciation doit émaner du salarié lui-même ;
- elle est faite dans les 6 mois à compter de la signature ;

- elle doit être effectuée par une lettre recommandée adressée à l'employeur ;
- elle comporte impérativement les motifs sur lesquels repose cette dénonciation.

5 / Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence, parfois insérée dans un contrat de travail, vise à interdire au salarié l'exercice de certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur.

Pour être licite, la clause de non concurrence ne doit pas faire échec au principe de la liberté du travail.

C'est pourquoi les tribunaux n'admettent de telles clauses que si :

- elles sont établies par écrit ;
- elles sont limitées dans le temps : limitation de la durée de la période pendant laquelle le salarié ne pourra exercer d'activité concurrente ;
- elles sont limitées dans l'espace : limitation de la zone géographique où toute activité concurrente est interdite ;
- elles sont restreintes quant à la nature des activités qui ne pourront pas être exercées ;
- elles comportent une contrepartie financière.

Pour un employeur, une telle clause peut dans certains cas présenter un intérêt, notamment s'il embauche un salarié hautement qualifié, susceptible par la suite de s'installer à son compte.

ATTENTION : la rédaction des clauses de non-concurrence étant généralement assez délicate, il est conseillé de consulter à ce sujet votre organisation professionnelle.

LES CESSATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIFS DIVERS

1 / Arrêt de travail pour maladie ou accident - Inaptitude

Si la maladie du salarié, qui l'empêche d'occuper son poste de travail, suspend le contrat de travail, celui-ci ne se trouve pas résilié pour autant. Il en va de même en cas d'arrêt pour accident du travail.

En cas de maladie, le salarié doit avertir ou faire avertir le plus rapidement possible (dans les 48 heures) l'employeur de son état et être en mesure d'en justifier par la production d'un certificat médical.

Au terme de l'arrêt de travail, lorsque le salarié doit subir une visite de reprise auprès de la médecine du travail, celle-ci peut notamment déclarer le salarié apte ou inapte par le médecin du travail à la reprise de son activité professionnelle.

Si le salarié est reconnu inapte par le médecin du travail, l'employeur doit se conformer alors à une procédure très encadrée.

C'est pourquoi, au regard des conséquences importantes qui peuvent en découler pour l'entreprise, dans le cas du non-respect de celle-ci, il est vivement conseillé aux entreprises de se rapprocher de leur syndicat départemental.

2 / Le départ ou la mise à la retraite du salarié

Deux cas de figure peuvent être envisagés :

- le salarié est mis à la retraite par l'employeur ;
- le salarié part à la retraite de sa propre initiative.

Mise à la retraite du salarié

La mise à la retraite consiste à autoriser l'employeur à rompre le contrat de travail d'un salarié qui atteint l'âge à partir duquel il peut liquider ses pensions de retraite à taux plein, sans abattement de taux. Si l'employeur est à l'initiative du départ en retraite d'un salarié, les indemnités de fin de carrière sont obligatoires et soumises à conditions. L'indemnité de mise à la retraite est calculée :

- à partir d'un salaire de référence ;
- en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Départ à la retraite volontaire du salarié

Le salarié peut décider de mettre fin volontairement à son contrat de travail dans le cadre d'un départ à la retraite. Le salarié remplit alors les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Dans ce cadre, il peut prétendre au versement d'une indemnité de départ à la retraite.

Le dispositif est ouvert :

- aux ouvriers terminant leur carrière comme salariés dans une entreprise adhérant à un contrat prévoyance. Mais aussi à ceux en maladie, invalidité ou chômage indemnisé après une période d'emploi dans une entreprise cotisante. L'IFC sera versée aux ouvriers par l'organisme de prévoyance au moment de leur départ en retraite, sous forme d'un virement unique ;
- pour les ETAM et les cadres, une indemnité de départ à la retraite doit être versée par l'entreprise. Elle est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié.



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PRÉVENTION

Malgré de grands progrès réalisés au cours de ces dernières années en ce domaine, le secteur du Bâtiment et des travaux publics reste un secteur exposé aux risques de maladies professionnelles et aux accidents du travail. La prévention reste donc un enjeu majeur.

L'obligation d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés et de formaliser par écrit cette évaluation concernent tous les employeurs quelle que soit la forme juridique de l'entreprise et quel que soit l'effectif de l'entreprise.



En matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité.

Il s'agit là d'une obligation de résultat qui doit s'entendre comme un véritable devoir de prévention.

En cas d'accident du travail, le non-respect de cette obligation par l'employeur constituera une faute inexcusable si celui-ci :

- avait conscience (ou, en raison de son expérience et de ses connaissances techniques, aurait dû avoir conscience) du danger encouru par les salariés ;
- et ayant cette conscience du danger, il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver les salariés.

L'objectif de la démarche est donc de prévenir les accidents et les maladies professionnelles en respectant les principes généraux suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à leur source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier lors de la conception du poste de travail ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- privilégier les mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés ;
- organiser les formations obligatoires à la sécurité à destination des salariés ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique afin de choisir des matériels de nature à minimiser les risques professionnels.

L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques constitue un élément clé de cette démarche et s'impose à toute entreprise, employant au moins un salarié.

Elle en est le point de départ et permet de choisir des actions de prévention appropriées.

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits et mis à jour dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ».

1 / La mise à jour du DUERP doit intervenir à trois occasions :

- lorsque toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise ;
- lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
- au moins une fois par an, à compter de sa date de réalisation (à l'exception des entreprises de moins de 11 salariés).

2 / MonDOCUnique Prem's : un outil d'évaluation des risques spécialement conçu pour les TPE du Bâtiment faisant leurs premiers pas en prévention

Le document unique doit contenir l'évaluation des risques professionnels propres à l'établissement ; il n'existe donc pas de modèle officiel de document unique. Toutefois, afin d'aider les TPE et entreprises artisanales du Bâtiment dans cette démarche, l'OPPBTP a développé, en partenariat avec la Capeb et l'IRIS-ST, un nouvel outil en ligne d'évaluation des risques spécialement conçu avec un angle TPE : MonDOCUnique Prem's. Cet outil permet aux entreprises faisant leurs premiers pas en prévention d'identifier les principaux risques liés à leur activité et d'élaborer leur plan d'action en toute autonomie.

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques est passible d'une amende de 1 500 euros (3 000 euros en cas de récidive). Le défaut de document unique peut être un élément aggravant en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle car il peut entraîner la

reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en cas d'action en justice intentée par le salarié victime de l'accident ou de la maladie.

Identifier les risques

Il s'agit d'établir un inventaire de tous les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles identifiés présents dans l'entreprise. Cet inventaire est spécifique à chaque entreprise en fonction de ses caractéristiques propres comme le nombre de salariés, l'organisation du travail, l'utilisation de machines ou de produits dangereux...

ATTENTION : les risques liés à la coactivité ne relèvent pas du document unique mais font l'objet d'un plan de prévention (en cas d'intervention d'une entreprise extérieure au sein d'une entreprise utilisatrice) ou d'une coordination sur les chantiers clos et indépendants.

En revanche, sont concernés les risques liés au métier (peintre, maçon, couvreur, charpentier) qui sont souvent identiques d'une entreprise à l'autre (chute de hauteur pour le couvreur, hygromas du genou pour le carreleur, gale du ciment pour un maçon...) et les risques liés aux activités de l'entreprise (pavillons, ponts ou routes, rénovation d'immeubles de grande hauteur).

Classer les risques

L'étape de classement des risques est essentielle dans le déroulement de l'évaluation.

Les risques identifiés doivent être confrontés à la fréquence d'exposition (permanente, fréquente, occasionnelle), au nombre de salariés exposés et à leur gravité (bénins, graves ou mortels).

Ce classement permet de mettre en place des priorités d'actions pour l'entreprise.

Mettre en place des mesures de prévention

L'employeur est tenu de proposer des mesures de prévention qui sont de sa seule responsabilité dans

le plan annuel de prévention. Ces mesures peuvent être d'ordre divers comme par exemple le rappel des consignes de sécurité, le renouvellement de matériels, la formation des salariés...

Communiquer l'évaluation des risques

L'employeur doit permettre aux salariés d'accéder aisément au document (par ex : affichage dans les locaux de travail ou mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise) et aux résultats de l'évaluation des risques en les informant des modalités d'accès à celui-ci.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, de la CARSAT et de l'OPPBTP pour une durée de 40 ans.

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P) (ex-compte "pénibilité")

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, et que l'exposition des salariés dépasse certains seuils, la loi prévoit la mise en place d'actions spécifiques et instaure des mécanismes de compensation au bénéfice des salariés concernés. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du Compte professionnel de prévention (C2P). Le Compte professionnel de prévention remplace depuis le 1^{er} octobre 2017 le Compte personnel de prévention de la pénibilité, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Depuis le 1^{er} janvier 2018, sa gestion a été confiée à l'Assurance Maladie - Risques professionnels.

1 / Contours du dispositif du Compte professionnel de prévention (C2P)

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et parfois irréversibles sur la santé.

Certains facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre par l'employeur.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, le Compte professionnel de prévention prend en compte 6 facteurs :

- **les activités exercées en milieu hyperbare** (hautes pressions) ;
- **les températures extrêmes** (la température s'entend alors des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même ; les températures extérieures n'étant pas prises en considération dans le cadre de ce dispositif) ;
- **le bruit** ;
- **le travail de nuit** ;
- **le travail en équipes successives alternantes** ;
- **le travail répétitif**.

Le Compte professionnel de prévention définit des seuils annuels minimums d'exposition pour chacun des six facteurs de risques. L'employeur doit déclarer tout salarié exposé à au moins un facteur qui dépasse le seuil fixé et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois.

Cette déclaration permet au salarié de bénéficier d'un compte et de cumuler des points. Le Compte professionnel de prévention permet de financer :

- des actions de formation, de bilan de compétences ou de Validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'une reconversion professionnelle afin d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux risques professionnels ;

- des heures non travaillées, c'est-à-dire un travail à temps partiel tout en conservant son salaire ;
- la validation de trimestres d'assurance retraite (majoration de durée d'assurance), dans la limite de 8 trimestres ; cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal ;
- un congés de reconversion professionnelle, avec prise en charge des frais de formation et de la rémunération lorsque le salarié suit les actions de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Les droits sont ouverts tout au long de la carrière, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non-emploi. Les points accumulés restent acquis jusqu'à consommation totale, départ à la retraite ou décès du titulaire du compte.

2) Objectifs poursuivis par le Compte professionnel de prévention (C2P)

Le Compte professionnel de prévention poursuit un double objectif :

1/ Contribuer à réduire les effets de l'exposition aux risques en :

- favorisant la formation : les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation professionnelle (sauf cas particuliers). Ainsi, un salarié peut bénéficier d'une formation afin de réduire son exposition aux facteurs de risques, ou accéder à un emploi non/moins exposé ;
- réduisant le temps d'exposition avec le temps partiel ;
- incitant l'employeur à mettre en place des mesures de prévention. Ainsi, l'exposition est évaluée après prise en compte des mesures de protection individuelle et collective mises en place dans l'entreprise.

2/ Redéfinir les droits à la retraite (durée d'assurance majorée) en prenant en compte les périodes d'exposition aux risques.

Pour de plus amples informations sur le C2P, consulter la brochure sur le site :

compteprofessionnelprevention.fr - Rubrique Documentation - Dossier Documents utiles - Sous dossier L'essentiel du C2P - Document en bas de page C2P Brochure entreprises.pdf

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Différents acteurs interviennent dans le champ de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et peuvent apporter une aide utile à l'entreprise dans sa démarche de prévention.

Le médecin du travail

Le médecin du travail peut apporter une aide spécifique à l'entreprise dans le cadre de son tiers temps.

Il peut accompagner l'entreprise dans sa démarche d'évaluation des risques en apportant son expérience professionnelle par exemple sur l'ergonomie des postes de travail.

Il est également un acteur essentiel dans la prévention du risque chimique et du suivi des salariés exposés à des risques particuliers.

Le service prévention de l'Assurance Maladie

Les services prévention de l'Assurance Maladie (CNAM), à savoir les CARSAT (Caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail) et la CRAMIF (Caisse régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France) proposent des conseils techniques, des stages de formation, des

jours d'information destinées aux employeurs mais aussi des aides financières pour accompagner les démarches de prévention des entreprises (www.risquesprofessionnels.ameli.fr). À ce titre, deux dispositifs d'aides financières sont mis en œuvre à l'intention des employeurs : Les contrats de prévention et les subventions prévention TPE (anciennement intitulées "Aides Financières Simplifiées").

L'OPPBTP

L'OPPBTP publie régulièrement des enquêtes techniques et des guides de bonnes pratiques (www.preventionbtp.fr). Il propose également des réunions d'informations, des conseils ainsi que des formations.

En outre, l'OPPBTP a créé un service d'assistance en ligne, Prévention BTP En Direct, pour mieux accompagner et répondre aux questions que se posent les professionnels du BTP dans la prévention des risques au quotidien.

L'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) développe de nombreuses études sur la prévention des risques et dispose d'un centre de recherche. Il propose également des conseils et des guides pratiques téléchargeables sur son site Internet (www.inrs.fr).

L'ANACT

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail aide les entreprises à développer des projets innovants touchant au travail et à son organisation. Elle a pour vocation d'améliorer la situation des salariés et l'efficacité des entreprises en matière de lutte contre les risques professionnels (www.anact.fr). Elle propose également des subventions issues du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) destinées aux entreprises qui souhaitent investir dans l'amélioration des conditions de travail.

LES RISQUES PARTICULIERS

Le risque routier

Le risque routier professionnel recouvre l'ensemble des risques liés aux déplacements d'un salarié à bord d'un véhicule dans le cadre du travail, le risque majeur étant l'accident de la route. Le risque routier constitue la première cause de mortalité au travail.

Les Véhicules utilitaires légers (VUL) sont utilisés quotidiennement par les artisans du BTP pour transporter outils, matériels, matériaux et personnel. Outre les risques de collisions, ces véhicules présentent des particularités qui nécessitent de prendre des mesures adaptées.

En matière de prévention, il existe des solutions simples à mettre en œuvre : de l'information des salariés à la planification des trajets (pour éviter notamment les trajets inutiles), et à l'organisation des chantiers en amont (définition des besoins, gestions des stocks et des approvisionnements), en passant par l'entretien des véhicules, diverses mesures permettent de diminuer considérablement le nombre d'accidents.

Les poussières de bois

L'employeur a l'obligation de surveiller et de contrôler l'atmosphère de travail afin de protéger ses salariés du risque chimique. Les poussières de bois font partie des substances chimiques cancérogènes et peuvent être à l'origine de maladies professionnelles.

La Valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) pour les poussières de bois est de 1 mg/m^3 sur 8 heures. L'employeur est tenu de faire réaliser un contrôle d'atmosphère par un organisme agréé et/ou accrédité par le ministère du travail, une fois par an et lors de toute modification des installations ou des conditions de fabrication susceptibles d'avoir un effet sur les émissions.



Les salariés exposés aux poussières de bois font l'objet d'un Suivi individuel renforcé (SIR) de leur état de santé.

L'amiante

L'amiante et, en particulier, les poussières d'amiante sont des produits chimiques hautement cancérigènes et peuvent être à l'origine de maladies professionnelles, telles que des asbestoses, des lésions pleurales et des cancers broncho-pulmonaires.

Le travail en présence d'amiante est très encadré et nécessite le respect strict de mesures de protection. L'arrêté du 23 février 2012 modifie les règles relatives aux formations obligatoires aux risques liés à l'amiante. De plus, le décret du 4 mai 2012 renforce les mesures relatives à la protection des travailleurs.

Enfin, les arrêtés du 7 mars et du 8 avril 2013 viennent préciser les règles techniques, les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle à mettre en œuvre par les entreprises.

Il est à noter que la Valeur limitée d'exposition professionnelle (VLEP) de l'amiante est passée à 10 fibres par litre sur 8 heures depuis le 1^{er} juillet 2015.

Pour les activités de retrait, de confinement par fixation, imprégnation ou encoffrement de l'amiante ou de matériaux en contenant :

- la formation des salariés est obligatoirement assurée par un organisme de formation accrédité et certifié. L'attestation de formation est obligatoirement délivrée par l'organisme de formation certifié et par lui seul ;
- il est interdit d'affecter des intérimaires et des salariés en CDD à des travaux de retrait, de confinement et de démolition, aux opérations d'entretien et de maintenance sur les flocages, des calorifugeages ;
- la qualification de l'entreprise par un organisme certificateur accrédité justifiant sa capacité à effectuer ce type de travaux est obligatoire. Le certificat de qualification de l'entreprise est ainsi

nécessaire pour tous les travaux de confinement et de retrait d'amiante depuis le 1^{er} janvier 2014. Cela signifie la fin de l'exception pour les entreprises de couverture pour les activités de retrait et de confinement.

En fonction du résultat de l'évaluation des risques, le chef d'entreprise établit un plan de démolition, de retrait ou de confinement. Ce plan doit mentionner le type et les quantités d'amiante manipulées, le lieu où les travaux sont effectués, la date de commencement, la durée probable des travaux, le nombre de travailleurs concernés, les méthodes utilisées, la nature et le type d'équipement de protection utilisés.

IMPORTANT : ce plan est soumis à l'avis du médecin du travail, et le cas échéant, des délégués du personnel. Il est transmis un mois avant le début des travaux à l'inspecteur du travail, à la CARSAT et à l'OPPBTP.

Pour les activités et interventions sur des matériaux susceptibles d'émettre des fibres d'amiante, c'est-à-dire, les activités qui n'ont pas pour finalité le retrait de l'amiante (par exemple, le changement d'une vanne sur une installation calorifugée dans une chaufferie) :

- l'employeur a l'obligation de réaliser une évaluation des risques et d'établir un mode opératoire précisant la nature de l'activité, le type et les quantités d'amiante manipulés, le lieu où les travaux sont effectués, le nombre de travailleurs concernés, la nature et le type d'équipements de protection utilisés ;
- le mode opératoire est soumis à l'avis du médecin du travail, et le cas échéant, des délégués du personnel. Il est transmis à l'inspecteur du travail, à la CARSAT et à l'OPPBTP ;

- l'employeur est tenu d'évaluer dans tous les cas et par tous moyens le risque éventuel de présence d'amiante. Il est également tenu de demander au propriétaire de l'immeuble le Diagnostic technique amiante (DTA) et, pour des immeubles à usage professionnel, l'évaluation des risques de l'entreprise occupant cet immeuble ;
- enfin, les travailleurs dont les activités nécessitent des interventions susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante sont tenus de suivre une formation à ce risque. Avant la tenue de cette formation, l'employeur doit présenter à l'organisme de formation un document attestant de l'aptitude médicale du travailleur au poste de travail établi par le médecin du travail. La formation peut alors être assurée par un organisme de formation ou par l'employeur lui-même. Dans les deux cas, la validation des acquis de cette formation prend la forme d'une attestation de compétence délivrée au salarié.

À NOTER : la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, a introduit un nouvel article (L.4412-2) dans le code du travail, obligeant expressément et préalablement à tout travail, les donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrages et propriétaires de bâtiments à réaliser un repérage de l'amiante dans tous les matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante. Les obligations réglementaires incombant aux acteurs précités en matière de repérage d'amiante avant travaux (RAT) ont été précisées par le décret n°2017-899 du 9 mai 2017.

Les chutes de hauteur

- Concernant le travail en hauteur, la réglementation donne la priorité aux équipements de travail assurant une protection collective tels l'utilisation de garde-corps. Ces derniers doivent être intégrés ou fixés de manière sûre, rigides et d'une résistance appropriée. Ils doivent être placés à une hauteur comprise entre 1 mètre et 1 mètre 10 et doivent comporter au moins une plinthe de 10 à 15 cm et une main courante. Si les garde-corps ne peuvent être mis en œuvre, l'employeur devra installer des dispositifs de recueil souples tels des filets de sécurité afin d'éviter les chutes de plus de 3 mètres.
- L'utilisation des échelles, escabeaux ou marchepieds comme poste de travail est en principe interdite. Ils doivent rester des moyens d'accès au poste de travail.
- Concernant les travaux sur cordes, l'utilisation de cette technique ne doit pas avoir pour effet de constituer un poste de travail sauf dans deux cas où elle pourra être utilisée pour des travaux temporaires en hauteur : Lorsqu'il existe une impossibilité de recourir aux équipements de protection collective ou si la mise en œuvre d'un tel équipement est susceptible d'exposer les salariés à un risque supérieur à celui résultant de l'utilisation des techniques d'accès ou de positionnement au moyen de cordes. En outre, l'utilisation d'une telle technique doit respecter un certain nombre de conditions réglementaires telles que l'obligation faite au salarié d'être muni d'un harnais relié à la corde de sécurité et à la corde de travail.



LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION COLLECTIVE

- Un équipement de protection collective a pour objet de protéger le personnel contre les risques qui sont susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Les mesures de protection collectives sont celles qui s'appliquent à la source du danger, c'est-à-dire aux produits dangereux ou aux installations elles-mêmes.
- Les équipements de protection collective sont toujours mis en œuvre prioritairement aux équipements de protection individuelle car ils s'appliquent de la façon la plus générale et sont intégrés au processus de production.
- Lorsque les risques d'atteinte à la santé sont liés à la présence d'agents chimiques, les équipements de protection collective sont constitués de systèmes de ventilation par exemple.
- Lorsque les risques d'atteinte sont en lien avec la conduite d'engins de travail, les équipements de protection collective sont les panneaux de signalisation et d'interdiction.

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

- Un équipement de protection individuelle est un dispositif ou un moyen destiné à être porté ou être tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ainsi que sa sécurité. Les équipements de protection individuelle ne doivent être mis en service

que si la protection collective est impossible car il est plus efficace en matière de prévention d'éviter la rencontre avec le danger plutôt que de protéger le salarié une fois qu'il se retrouve face au danger.

- Le recours à des équipements de protection doit être précédé d'une analyse de l'ensemble des risques et des contraintes liées à un poste de travail ou à une situation de travail car ces équipements doivent être appropriés aux risques à prévenir, aux conditions dans lesquelles le travail est effectué et adaptés aux utilisateurs. Bien souvent, les salariés sont réticents à porter des équipements de protection individuelle. Ces réticences sont le fruit de la gêne occasionnée, de l'inconfort, à l'inesthétisme mais aussi à la sous-évaluation des risques.

C'est pourquoi il est indispensable que l'employeur prête une écoute attentive à ces arguments afin de choisir un équipement effectivement porté et adapté aux risques.

- Enfin, les salariés doivent être informés notamment des risques contre lequel l'équipement de protection individuelle les protège et des conditions d'utilisation de cet équipement. C'est pourquoi le chef d'entreprise doit élaborer une consigne d'utilisation de l'équipement reprenant de manière compréhensible ces informations.
- Enfin, l'employeur doit organiser une formation adéquate à destination de ses salariés comprenant notamment un entraînement au port de cet équipement de protection individuelle.



LES CHÈQUES VACANCES, L'ÉPARGNE SALARIALE ET L'INTÉRESSEMENT



LES CHÈQUES VACANCES

Issu de l'accord de branche BTP du 4 mai 2011, le Chèque-Vacances concerne tout particulièrement les entreprises du BTP de moins de 50 salariés, sans comité d'entreprise. Il est financé conjointement par le salarié et son employeur et bénéficie d'une fiscalité intéressante.

Sa mise en place est optionnelle et soumise à l'adhésion préalable et gratuite de l'entreprise à l'Association Chèque-Vacances BTP.

Le financement du Chèque-Vacances est réparti entre les salariés et l'employeur. Ce dernier détermine le montant attribué par salarié, ainsi que son niveau de participation financière (abondement) parmi 3 options :

- option A : 50 % du versement du salarié ;
- option B : 75 % du versement du salarié ;
- option C : 100 % du versement du salarié.

Si le salaire du bénéficiaire est inférieur à 110 % du SMIC, la contribution de l'employeur est majorée de 20 %.

Concrètement l'adhésion à ce dispositif s'effectue auprès du réseau PRO-BTP en s'adressant à la direction régionale dont dépend l'entreprise.

Pour obtenir les modalités d'acquisition :

<https://espace-client.ancv.com/eco/pe/probtp/home.faces>

<https://www.probtp.com/files/live/sites/probtp/files/media/pdf/PRO/vacances/espace-client-ancv-probtp.pdf>

L'ÉPARGNE SALARIALE

Les entreprises du Bâtiment et des travaux publics peuvent mettre en œuvre volontairement un dispositif d'épargne salariale.

Ce mécanisme ne crée pas d'obligation d'abondement pour les employeurs et favorise la constitution d'une épargne nouvelle permettant la création d'un portefeuille de valeur mobilière.

Deux dispositifs sont prévus :

- un Plan d'Épargne interentreprises à 5 ans qui a pour but de favoriser l'épargne de précaution et la réalisation de projets (immobilier, études des enfants...).
- un Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) offrant une rente viagère à titre onéreux et une sortie en capital. Ce plan est ouvert sous réserve de disposer d'un PEE. La date de liquidation du plan est la retraite sauf cas de déblocage anticipés prévus par la loi.

La décision d'adhérer au PEI BTP et au PERCO BTP est prise unilatéralement par l'entreprise. L'employeur doit informer la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) de son adhésion. L'abondement de l'employeur, lorsqu'il existe, bénéficie d'exonérations sociales et fiscales dans une certaine limite.

Les accords de plans d'épargne salariale PEI BTP et PERCO BTP sont téléchargeables en cliquant sur les liens ci-après :

- **Accord cadre du 25 janvier 2018 instituant les plans d'épargne interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et son avenant N°1 du 17 septembre 2020.**
- **Accord du 25 janvier 2018 portant règlement du PEI BTP à 5 ans et son avenant N°1 du 17 septembre 2020.**
- **Accord du 25 janvier 2018 portant règlement du PERCO BTP et son avenant N°1 du 17 septembre 2020.**



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier, associant une formation théorique en CFA et une formation en milieu de travail dans l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement conclu par écrit et signé par les parties (l'entreprise, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur). Il doit également être visé par le CFA.

Il contient les mentions minimales pour sa validité en ce qui concerne les renseignements relatifs aux parties contractuelles, notamment :

- la dénomination de l'entreprise (et son numéro de Siret) et les noms et prénoms des signataires du contrat, apprenti et son représentant légal s'il est mineur, et représentant de l'employeur ;
- l'effectif de l'entreprise ;
- le diplôme ou titre visé par l'apprenti (identifié à minima selon son code RNCP) ;
- le caractère à durée limitée du contrat ou s'inscrivant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ;
- les dates de conclusion, de début d'exécution et de fin du contrat ;
- la date de naissance de l'apprenti et le numéro d'identification au répertoire des personnes physiques (NIR) ;
- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage, ainsi que l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit bien les conditions d'éligibilité à cette qualité ;
- le visa de l'organisme de formation théorique, les dates de début et de fin du cycle de formation suivi ;
- les éléments de rémunération contractuelle.

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner aux jeunes ayant satisfait l'obligation scolaire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'un diplôme/titre professionnel.

LES MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1 / Pour l'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2020 ; l'employeur doit, avant le début du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivants le début d'exécution du contrat, transmettre ledit contrat à son opérateur de compétences (OPCO). Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO se chargera ensuite de le déposer auprès du Ministère en charge de la formation professionnelle par voie dématérialisée. L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat pour rendre sa décision de prise en charge financière du contrat. Cette décision doit être motivée en cas de refus. La notification de celle-ci peut être effectuée de façon dématérialisée.

En parallèle des démarches administratives en matière d'établissement du contrat d'apprentissage que doit respecter l'employeur, le futur employeur d'un apprenti doit porter une attention particulière à la préservation de la santé et de la sécurité de l'apprenti qui rejoindra l'entreprise.

Si l'apprenti est mineur, des formalités complémentaires doivent être respectées par l'entreprise s'il est prévu que le jeune soit affecté à des travaux dangereux :

En raison de leur dangerosité, certains travaux sont en principe interdits aux apprentis mineurs. Par dérogation, dans le cadre de leur formation professionnelle, les apprentis mineurs peuvent être affectés à certains travaux dangereux dits "réglementés" (par exemple, en cas d'utilisation de machines dangereuses, de travaux exposant à des



agents chimiques dangereux, etc.). Dans ce cas, l'employeur devra avoir respecté les formalités suivantes préalablement à l'affectation du jeune au poste :

- avoir réalisé l'évaluation des risques au sein de l'entreprise ;
- avoir obtenu pour l'apprenti concerné la délivrance d'un avis médical d'aptitude (cette visite médicale étant réalisée par le médecin du travail) ;
- avoir réalisé une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail territorialement compétente.

Dans le cadre de l'exécution de son contrat, le jeune devra être encadré par une personne compétente durant l'exécution des travaux.

Le maître d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assurant la fonction de tuteur est appelée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.

2 / Pour l'apprenti

L'apprenti doit en principe être âgé de 16 ans au moins jusqu'à 29 ans révolus au début du contrat d'apprentissage (des dérogations à l'âge minimal et maximal d'entrée en apprentissage sont prévues par la loi dans certains cas).

Le contrat d'apprentissage peut dorénavant être conclu à durée indéterminée. Il débute alors par une période d'apprentissage, au terme de laquelle le contrat de travail se poursuit dans les règles du contrat de travail à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans. Par exception, la durée du contrat peut varier entre 6 mois et 1 an dans certains cas qui tiennent compte notamment du niveau de formation déjà acquis.

En cas d'échec, cette durée pourra être prolongée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

LE STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. Lorsqu'il est majeur il est soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Lorsqu'il est mineur il convient de respecter la réglementation particulière qui lui est applicable en tant que jeune travailleur (notamment interdiction du travail de nuit, limitation du travail effectif ininterrompu à des périodes maximales de 4,5 heures, congés de 30 jours ouvrables quelle que soit la date d'entrée dans l'entreprise, etc.). Des précautions particulières sont également à prendre par le chef d'entreprise afin de préserver la santé et la sécurité de l'apprenti mineur (déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail à réaliser si le jeune est amené à réaliser des travaux dangereux, etc.).

L'employeur est dans l'obligation :

- d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes permettant des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ;
- de s'engager à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ;
- d'inscrire et de faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ;

- de lui laisser le temps nécessaire pour participer à ces épreuves ;
- de verser un salaire qui est déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'apprentissage ;
- de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

De son côté, l'apprenti doit :

- travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat, les tâches exécutées devant être en relation avec le métier indiqué dans le contrat d'apprentissage ;
- effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise ;
- suivre les enseignements et les activités pédagogiques dispensés par le CFA dont il dépend. Le temps passé au centre de formation est considéré comme temps de travail ;
- se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise, apprenti comme employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie. Le CFA, mais également l'organisme finançant le contrat (OPCO), doivent être aussitôt informés de cette rupture par l'employeur de l'apprenti.

Au-delà des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, le contrat peut être résilié à l'amiable par écrit entre l'employeur et l'apprenti (et de son représentant légal si mineur).

Une fois les 45 jours passés, en cas de faute grave de l'apprenti, de la reconnaissance de son inaptitude, de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, en cas de force majeure et d'exclusion de l'apprenti du centre de formation, l'employeur peut rompre le contrat d'apprentissage par un licenciement pour motif personnel.

La rupture du contrat peut également être à l'initiative de l'apprenti sous réserve d'une procédure explicitée par l'article L.6222-18 du code du travail. Enfin, pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, l'apprenti peut demander la résiliation judiciaire de son contrat devant le juge prud'homal.

LE SALAIRE DE L'APPRENTI

Les heures passées en entreprise, comme celles passées en CFA, doivent être rémunérées.

La rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de la durée du contrat d'apprentissage, l'année d'apprentissage et l'âge de l'apprenti.

En cas de prolongation de l'apprentissage pour une formation complémentaire, l'apprenti percevra la rémunération équivalente à la dernière année de la durée du contrat, majorée de 15 %.

Dans le Bâtiment, et sous réserves d'accords régionaux plus favorables, les montants de salaires minimaux applicables sont les suivants :

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
Année d'apprentissage	Pourcentage du SMIC	Pourcentage du SMIC	Pourcentage du SMIC ou mini conventionnel (7)
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^e année	50 %	60 %	65 %
3 ^e année	60 %	70 %	80 %

(7) % du smic ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.

Le principe de rémunération en fonction de l'année contractuelle peut être tempéré dans le cadre des situations particulières (ex. : en cas de succession de contrats d'apprentissage ; de prolongation de l'apprentissage pour une formation complémentaire, etc.).

Afin de déterminer la rémunération applicable à votre futur apprenti, contactez votre CAPEB départementale pour un accompagnement personnalisé selon votre situation.



LES COTISATIONS SOCIALES DU RÉGIME APPRENTI

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient depuis de la réduction générale de cotisations renforcée.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC en vigueur au titre du mois considéré. À compter du mois de janvier 2023, le SMIC mensuel étant égal à 1 747,20 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 350,33 € par mois.

Principaux textes :

- [Article L6243-2 code du travail](#)
- [Article L6243-5 code du travail](#)



NOTES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

NOTES

[illegible]



CONFÉDÉRATION DE L'ARTISANAT
ET DES PETITES ENTREPRISES DU BÂTIMENT

2, rue Béranger - 75140 Paris Cedex 03

Tél. : 01 53 60 50 00

Mail : capeb@capeb.fr

www.capeb.fr / www.artisans-du-batiment.com

2023