

DE L'ARTISAN DU BÂTIMENT EMPLOYEUR



Sommaire

Dispositions applicables aux ouvriers	2	Les périodes d'absence au travail	42
Comment embaucher un ouvrier	4	Les congés payés	42
Les premières formalités	4	Les jours fériés conventionnels et le 1 ^{er} mai	45
Les conditions d'embauche	11	Les autorisations d'absences légales ou conventionnelles	46
Le contrat de travail	12	Le congé de paternité	46
Les généralités	12	Le chômage-intempéries	47
Les formes du contrat de travail	12	Les arrêts de travail pour maladie ou accident	47
La durée du travail	15	La santé et la sécurité au travail	49
La durée légale du travail	15	Les principes généraux de la prévention	49
L'aménagement du temps de travail	16	La prévention de la pénibilité	52
Les heures supplémentaires	17	Les acteurs de la prévention	53
Le travail à temps partiel et le travail intermittent	18	Les risques particuliers	55
La rémunération de l'ouvrier	19	Les équipements de protection collective	57
La classification des ouvriers	19	Les équipements de protection individuelle	58
Les éléments du salaire	23	L'employeur et l'inspecteur du travail	59
Le montant du salaire	24	Les attributions de l'inspecteur du travail	59
Le paiement du salaire	29	Les pièces à communiquer obligatoirement à l'inspecteur du travail	59
Les charges sociales sur salaire	33	La cessation du contrat de travail	60
Les cotisations du régime général de sécurité sociale	34	Le licenciement	60
Les cotisations d'assurance chômage	34	La démission	66
Les cotisations de retraite complémentaire et du régime de prévoyance	35	Les obligations consécutives à la cessation du contrat de travail	67
Les cotisations des régimes facultatifs : complémentaire maladie, mensualisation	36	Les cessations du contrat de travail pour motifs divers	69
Les cotisations à la caisse de congés payés	36	Les chèques vacances et l'épargne salariale	70
Assiette des cotisations sociales	37	Les chèques vacances	70
Les tranches	37	L'épargne salariale	70
La déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels	37	Le contrat d'apprentissage	71
Le remboursement des frais réels	38	Les modalités d'établissement du contrat d'apprentissage	71
Les charges sociales et fiscales sur salaire	40	Le statut de l'apprenti	72
La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)	40	La résiliation du contrat d'apprentissage	74
La taxe d'apprentissage	40	Le salaire de l'apprenti	74
La cotisation CCCA	41	Les cotisations sociales du régime apprenti	75
La contribution à la formation dans le cadre des contrats à durée déterminée	41	La formation professionnelle continue des salariés	76
La participation des employeurs à la formation professionnelle continue	41		

Dispositions applicables aux ouvriers

Le fait pour un chef d'entreprise d'embaucher un ou plusieurs ouvriers pour faire face au développement de son entreprise va entraîner pour lui la nécessité de se conformer à un certain nombre de règles, souvent complexes, qui régissent les rapports entre employeurs et ouvriers.

Ces règles ont plusieurs sources :

- 1 - En premier lieu, il faut citer le **Code du Travail** et dans une moindre mesure le **Code Civil** ainsi que le **Code de la Sécurité Sociale** dans lesquels se trouvent réunis la plupart des textes législatifs ou réglementaires s'appliquant en la matière, et qui ont une portée générale.
- 2 - Dans un certain nombre de branches d'activités, des **conventions collectives nationales, régionales ou départementales** signées entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, sont venues compléter le dispositif en permettant aux salariés de bénéficier d'avantages allant au-delà de ce qui est prévu dans la loi. Tel est le cas dans le Bâtiment où coexistent depuis le 8 octobre 1990 deux Conventions Collectives Nationales ; l'une concernant les entreprises employant jusqu'à 10 salariés, l'autre, les entreprises de plus de 10 salariés. Elles sont toutes deux étendues, c'est-à-dire qu'elles engagent l'ensemble des entreprises de la Branche, adhérentes ou non à une Organisation Professionnelle, à l'égard de leurs ouvriers. Il existe également une convention collective nationale des ETAM du Bâtiment (employés, techniciens, agents de maîtrise) du 12 juillet 2006. Cette convention collective nationale est également étendue et s'applique donc de manière obligatoire à tous les employeurs de Bâtiment occupant du personnel sous statut ETAM. Enfin, pour les cadres, il existe une convention collective du 1^{er} juin 2004, applicable depuis le 1^{er} janvier 2005. Les responsables nationaux de la CAPEB participent régulièrement à toutes les négociations entre employeurs et salariés et ils sont ainsi toujours en mesure de faire connaître le point de vue des petites entreprises. Ces conventions collectives trouvent leurs prolongements naturels aux échelons régionaux et départementaux où, dans un grand nombre de cas, les responsables des syndicats affiliés à la CAPEB siègent aux côtés des représentants des entrepreneurs du Bâtiment.

En ce domaine précis, il n'est peut être pas inutile de rappeler ce qui a été jusqu'à présent la doctrine de la CAPEB concernant la négociation des accords collectifs :

- La CAPEB a toujours considéré qu'il était indispensable d'accorder aux ouvriers des artisans, les mêmes avantages que ceux dont bénéficient les ouvriers des entreprises de taille plus importante, car il serait en effet dangereux pour l'artisanat de rester à la traîne en matière de progrès social.
- Les prises de position de la CAPEB sur les points essentiels, dans le déroulement des négociations, se sont situées invariablement dans le cadre de la doctrine et de l'action générale de la CAPEB, ce qui signifie que la Confédération conserve, en toutes circonstances, à la fois son indépendance totale de jugement et sa complète liberté d'action.
- La CAPEB s'est toujours efforcée de constituer un front commun avec les autres organisations d'employeurs et les représentants de la CAPEB apportent toujours une collaboration loyale et entière aux représentants des autres fédérations patronales. Une telle coopération à l'échelon national trouve généralement son prolongement au plan régional ou départemental où les négociations sont, la plupart du temps, menées en collaboration avec les représentants des entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics.

- 3 - Signalons enfin, que les usages locaux peuvent également à titre subsidiaire et sur certains points, définir les rapports entre employeurs et salariés. L'objet du présent document est d'établir un panorama sommaire de l'ensemble des obligations et des droits qu'entraîne, pour un artisan du Bâtiment, le fait d'embaucher un ou plusieurs ouvriers.

Précisions :

Ce guide est élaboré à l'attention des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, c'est-à-dire celles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 propre à ce secteur d'entreprises.

Il faut souligner que la CAPEB a obtenu, par décision du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité en date du 2 avril 2002, la reconnaissance de sa représentativité officielle au titre des entreprises artisanales du bâtiment employant plus de dix salariés, conformément à la définition juridique nouvelles des entreprises artisanales fixée par le décret du 2 avril 1998.

Toutes les informations relatives à la représentation du personnel (pour les entreprises occupant au moins 11 salariés) sont à obtenir auprès de votre syndicat départemental.

Ce guide n'a qu'un caractère indicatif et général, pour toutes informations complémentaires, il est conseillé aux artisans de s'adresser à leur syndicat départemental.

Comment embaucher un ouvrier

Les premières formalités

1°) Vis-à-vis des organismes sociaux

Tous les employeurs qui envisagent de procéder à l'embauche d'un salarié, doivent obligatoirement et préalablement à tout recrutement déclarer ce salarié auprès de l'URSSAF ou de la caisse de MSA territorialement compétente.

La déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée au plus tôt huit jours avant la date présumée de l'embauche et au plus tard au moment de la prise de fonction du salarié.

Pour ce faire plusieurs supports sont mis à la disposition des employeurs : lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par voie électronique.

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) et est en mesure de présenter une carte d'immatriculation, 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 huit jours de l'embauche de leur premier salarié. La demande est à adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations (U.R.S.S.A.F.).

Cette immatriculation au titre de leur qualité d'employeur est indépendante de leur immatriculation « personnelle » à l'U.R.S.S.A.F.

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.

Les caisses de congés payés ont notamment pour rôle de percevoir des cotisations entièrement à la charge de l'employeur et destinées à financer :

- les congés payés des salariés, la prime de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté,
- l'indemnisation du chômage intempéries pour les entreprises qui dépassent un abattement annuel égal à 8 000 fois le SMIC horaire,
- l'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTB).

Régimes de retraite complémentaire et de prévoyance

Les régimes de retraite et de prévoyance de la profession du bâtiment sont, au sein de PRO-BTP, gérés par :

- BTP-Retraite pour les ouvriers et les ETAM,
- BTP-Prévoyance pour les ouvriers, ETAM et cadres,
- CNRBTPIG pour la retraite des cadres.

PRO-BTP est ainsi l'interlocuteur des entreprises mais aussi des salariés et des retraités.

Toute embauche d'ouvrier, d'ETAM ou de cadre doit être signalée à la direction régionale de PRO-BTP dont dépend l'entreprise.

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 nouvellement embauché fait l'objet d'un examen médical au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Toutefois, sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, la visite médicale d'embauche n'est pas obligatoire lorsque :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition
- Le médecin du travail est en possession de la fiche d'aptitude et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu, soit au cours des 24 mois précédents lorsque le salarié est de nouveau embauché par le même employeur, soit au cours des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

2°) Vis-à-vis du salarié

Lors de l'embauche d'un ouvrier, le chef d'entreprise a intérêt à vérifier la situation du candidat et à se préoccuper notamment des points suivants :

- s'assurer que le salarié est dégagé de l'obligation scolaire et est bien par conséquent âgé de 16 ans révolus ;
- 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 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 ;

- remettre au salarié un contrat de travail.

3°) Les formalités propres à l'entreprise qui embauche l'ouvrier (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 la convention collective qui est applicable et qui peut être consultée au bureau de l'entreprise. En ce qui concerne les ouvriers du bâtiment, les conventions collectives nationales applicables sont celles du 8 octobre 1990.

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

Cette convention peut être complétée par une convention collective régionale ou départementale dont la date et les références doivent être indiquées sur l'affichage.

Vous pouvez vous procurer les conventions collectives nationales, régionales ou départementales auprès de votre organisation professionnelle CAPEB.

Horaire de travail

L'horaire de travail, daté et signé par le chef d'entreprise doit être affiché dans chacun des lieux de travail ainsi que dans tous les véhicules susceptibles d'être conduits par un salarié.

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

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

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur, après avis le cas échéant des délégués du personnel et les dates de périodes de congés sont communiquées à chaque salarié au plus tard deux mois avant le départ.

Consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité

Elle doivent être rédigées par le chef d'entreprise en fonction des conditions de travail dans l'entreprise et sur les chantiers ; elles comportent notamment des consignes relatives à la salubrité, à l'incendie ainsi qu'à la protection des travailleurs. Seront également mentionnées, le nom et les coordonnées du service de santé au travail dont relève l'entreprise.

Règlement intérieur

L'obligation d'existence d'un règlement intérieur est réservée aux entreprises d'au moins 20 salariés. Il ne peut contenir que des dispositions relatives :

- aux règles permanentes de discipline ;
- aux mesures prises pour l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

Égalité des rémunérations entre hommes et femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les entreprises occupant du personnel doivent afficher sur les lieux du travail le texte des articles du Code du Travail définissant les modalités d'application de cette règle.

On peut se procurer le texte de ces articles au siège du syndicat départemental.

Harcèlement moral et harcèlement sexuel

En matière d'harcèlement moral et d'harcèlement sexuel, l'employeur doit afficher sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les articles du code pénal réprimant ces faits (articles 222-33 et 222.33-2 du code pénal).

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 issus de l'Espace Economique Européen (c'est-à-dire les 15 membres de l'Union Européenne), de l'Islande, du Lichtenstein et de la Norvège.

5°) Les divers registres et documents à tenir

Le fait pour un artisan du bâtiment d'avoir embauché un ou plusieurs salariés entraîne pour lui l'obligation de se procurer et de tenir un certain nombre de registres ou de documents qui sont :

- le registre unique du personnel ;
- le double des bulletins de paie ;
- le document relatif aux contrôles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- le registre médical ;
- le registre des accidents du travail bénins ;
- le document unique sur l'évaluation des risques dans l'entreprise ;
- la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels.

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.

Document relatif aux contrôles en matière d'hygiène et de sécurité

Contient les attestations, les consignes et les résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail ainsi que les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques.

Registre des accidents du travail bénins

Recense les accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge.

Document unique sur l'évaluation des risques

Contient les résultats de l'évaluation des risques inhérents à l'entreprise afin de mettre en place, le cas échéant, des actions de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels

Regroupe, pour chaque salarié exposé à certains facteurs de risques définis par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mises en œuvre.

Le registre médical

regroupe les informations concernant les visites médicales d'embauche et de reprise du travail après maladie ou accident, les visites périodiques ainsi que, le cas échéant, les visites médicales des travailleurs exposés à un risque particulier.

Les conditions d'embauche

1°) La période d'essai

La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur de s'assurer si le salarié qu'il envisage d'embaucher conviendra ou non pour le poste qui lui est proposé.

La durée de la période d'essai est fonction du statut du salarié engagé : ouvrier, ETAM ou cadre pour un contrat à durée indéterminée.

Les périodes d'essai des salariés selon leur statut conventionnel sont les suivantes :

STATUT	Durées de la période d'essai	Renouvellement	Durée maximale
Ouvriers	2 mois	Sans	2 mois
Employés	2 mois	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise	3 mois	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	Sans	4 mois

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 de l'ouvrier, elle peut être prolongée de la durée de cette suspension.

2°) La conclusion du contrat de travail

Dans le cadre de la formalisation de l'embauche, la conclusion d'un contrat de travail est vivement conseillée. Elle permet à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur les conditions d'exécution du contrat de travail.

Le contrat de travail doit comporter notamment :

- La convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai ;
- Le montant du salaire mensuel ;
- La classification ;
- L'horaire de travail ;
- Le nom des caisses de retraite et de prévoyance.

Le contrat de travail

Les généralités

Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée, auquel cas il prend fin à la date fixée d'un commun accord entre les parties, soit pour une durée indéterminée, ce qui implique la faculté de résiliation à tout moment par l'employeur ou par le salarié sous réserve des obligations légales ou conventionnelles. Ce dernier type de contrat est de beaucoup le plus fréquent.

1°) Les obligations générales de l'employeur

L'employeur s'engage à fournir à l'ouvrier le travail qui a été convenu. En principe, il ne peut modifier de façon importante les fonctions du salarié sans l'accord de celui-ci, car un tel changement pourrait, suivant les circonstances de fait, entraîner des conséquences sur les conditions d'exécution du contrat de travail.

En contrepartie du travail exécuté, l'employeur doit verser à son ouvrier le salaire convenu (dont les modalités sont précisées dans le contrat de travail).

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 fidélité implicitement contenue dans tout contrat de travail.

Les formes du contrat de travail

Le chef d'entreprise et son salarié peuvent en principe convenir au contrat de travail de la durée souhaitée, c'est-à-dire faire dépendre son extinction d'un terme certain (une date) ou incertain (survenance de tel ou tel événement comme par exemple la fin d'un chantier) ou bien encore ne pas fixer de durée précise à leurs engagements réciproques.

Deux catégories de contrat de travail peuvent ainsi être conclus : les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée.

1°) Le contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail le plus fréquemment utilisé dans la pratique est le contrat à durée indéterminée dans lequel l'employeur et son salarié sont en droit, à tout moment, de mettre fin à leur collaboration moyennant le respect d'un certain nombre de règles notamment en matière de préavis.

Le contrat de chantier est une forme particulière de contrat de travail à durée indéterminée. Il doit être conclu par écrit et comporter précisément la localisation du chantier concerné. Il exige le respect de la procédure de licenciement mais son terme étant fixé à la fin du chantier, le motif de la rupture est connu et n'est donc pas assimilé à un motif économique (cf. page 65).

2°) Le contrat à durée déterminée

Le régime légal

Le contrat de travail à durée déterminée ainsi que le contrat de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié intéressé.

Ces contrats ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi.

Il existe plusieurs motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée dont les plus fréquemment utilisés sont :

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

Période d'essai du contrat à durée déterminée

La période d'essai d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 6 mois est fixée à 1 jour par semaine dans la limite de 15 jours (2 semaines civiles). La période d'essai d'un contrat à durée déterminée supérieure à 6 mois est fixée à 1 mois.

La durée maximale des contrats

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, renouvellement inclus.

Par dérogation à ce principe cette durée est ramenée à neuf 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 trois 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 du contrat, renouvellement inclus,
- 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, renouvellement compris.

Les contrats sans terme

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

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 brute perçue par le salarié sous réserve que les conditions requises soient remplies.



La durée du travail

En matière d'aménagement du temps de travail, les dispositions légales relatives à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail sont contenues dans un dispositif unique de durée du travail.

Pour autant, par l'application des dispositions de l'accord national de branche du 9 septembre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, plusieurs formules d'aménagement du temps de travail sont envisageables.

Par ailleurs, la loi donne la possibilité aux entreprises, de conclure, par accord d'entreprise ou à défaut de branche, une répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La durée légale du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2000, la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour les entreprises occupant 20 salariés et plus et depuis le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés.

Les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés ont pu anticiper le passage aux 35 heures en appliquant l'accord de réduction du temps de travail signé par la CAPEB le 9 septembre 1998 ainsi que ses avenants ultérieurs, qui leur permet de bénéficier de la possibilité d'organiser le temps de travail de leurs salariés selon l'une des modalités contenues dans cet accord.

Pour les autres entreprises, qui ont souhaité maintenir un horaire collectif supérieur à la durée légale du travail, même après le 1^{er} janvier 2002, il leur est toujours possible de mettre en place l'une des modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail contenus dans l'accord de branche.

Sont ici concernées les entreprises du bâtiment qui occupent jusqu'à 10 salariés (voire 15 salariés), non comptés les membres de la famille et 3 apprentis au plus.

RAPPEL :

Durée légale hebdomadaire : 35 heures

Durée légale mensuelle : 151,67 heures

L'aménagement du temps de travail

L'entreprise qui souhaite réduire son temps de travail peut mettre en œuvre l'accord national de branche du 9 septembre 1998 et l'avenant n°1 du 10 mai 2000 conclu en faveur des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés.

(NB : Les entreprises occupant plus de 10 salariés entrent dans le champ d'application de l'accord du 6 novembre 1998).

Les accords conclus par la CAPEB prévoient quatre modalités d'organisation du temps de travail permettant de répartir différemment les 35 heures à l'intérieur d'une semaine ou sur une période plus longue, de façon à répondre aux spécificités de l'entreprise.

Parmi ces modalités l'employeur 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 deux 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^{ème} à la 43^{ème} heure incluse
 - 50 % à partir de la 44^{ème} heure
- décomptées par semaine civile.

2°) Déduction forfaitaire de cotisations patronales

Dans les entreprises occupant moins de 20 salariés, chaque heure supplémentaire (et complémentaire en cas de travail à temps partiel) réalisée ouvre droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales fixée à 1,50 €.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales concerne les cotisations maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès.

3°) Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Dans le Bâtiment, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

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.

5°) L'attribution d'une contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit en faveur des salariés à une contrepartie obligatoire en repos qui est définie par accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche.

Dans le Bâtiment, la contrepartie obligatoire en repos est de :

- 100 % pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés,
- 100 % pour les entreprises occupant plus de 20 salariés.

Le travail à temps partiel et le travail intermittent

1°) 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.

Depuis le 1er janvier 2014, tout nouveau 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.

Un employeur qui décide d'embaucher un salarié à temps partiel doit respecter les conditions suivantes :

- Durée du travail inférieure à la durée légale, sans être inférieure à 24 heures hebdomadaires,
- Conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires prévues par le code du travail.

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de la vie familiale.

2°) Le travail intermittent

Il s'agit de contrats de travail conclus afin de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La possibilité de conclure de tels contrats doit être prévue par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'une opposition syndicale.

Les accords conclus par la CAPEB sur la réduction du temps de travail contiennent un dispositif relatif au travail intermittent. La mise en œuvre de ces contrats de travail est subordonnée à la négociation au niveau de la région ou au niveau du département, d'un accord paritaire.

La rémunération de l'ouvrier

Les salaires des ouvriers sont en principe déterminés librement en fonction de la qualification des travailleurs.

Toutefois, ce principe comporte des limites :

- d'abord les taux horaires ne peuvent pas être inférieurs au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance ;
- en second lieu, des accords professionnels (ou des décisions unilatérales) fixent au niveau régional ou départemental des barèmes minimaux de rémunération (se renseigner auprès du syndicat départemental).

Une augmentation du SMIC n'entraîne pas automatiquement une révision des salaires.

La classification des ouvriers

La classification des ouvriers du Bâtiment est définie au titre XII des conventions collectives.

1°) Définitions générales des niveaux et positions pour la qualification

• Niveau I - Ouvriers d'exécution

Position 1

Les ouvriers de niveau I/1) effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2

Les ouvriers de niveau I/2) effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent. Dans cette limite, ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés à prendre des initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

Niveau II - Ouvriers professionnels

Position 1

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité, à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en œuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être amenés dans ce cadre à assurer de façon ponctuelle et sur instructions précises du chef d'entreprise, des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

Niveau III - Compagnons professionnels

Position 1

Les ouvriers de niveau III(1) exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail,
- être amenés ponctuellement, sur instructions du chef d'entreprise, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en œuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Position 2

Les ouvriers de niveau III(2) exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés. Ils possèdent et mettent en œuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Niveau IV - Maîtres-ouvriers ou Chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité,
- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1

Les ouvriers de niveau IV(1), à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée,
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

Ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, par délégation du chef d'entreprise, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux, et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans les techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin, à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2

Les ouvriers de niveau IV(2) :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier,
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la suite des attributions définies par le chef d'entreprise et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés.

2°) Critères de classification

La grille de classification des ouvriers du Bâtiment comporte quatre niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation, adaptation et expérience : précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

3°) Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

1) Niveau I - Ouvriers d'exécution	
position - 1)	150
position - 2)	170
2) Niveau II - Ouvriers professionnels	185
3) Niveau III - Compagnons professionnels	
position - 1)	210
position - 2)	230
4) Niveau IV - Ouvriers ou chefs d'équipe	
position - 1)	250
position - 2)	270

4°) Polyvalence

Pour développer la formation initiale et continue, reconnaître et favoriser l'acquisition de compétences élargies, les ouvriers de niveaux III et IV :

- titulaires de deux diplômes professionnels Bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article XII-4, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'Éducation Nationale, ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle,
- mettant en œuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises, bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

5°) Évolution de carrière

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

Les éléments du salaire

Le salaire de l'ouvrier comprend en premier lieu un forfait mensuel établi en fonction de l'horaire hebdomadaire pratiqué. Ce forfait peut être établi sur la base de l'horaire légal hebdomadaire ; s'y ajoutent les majorations pour les heures supplémentaires effectuées en plus du forfait.

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 1 524,49 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.

Un employeur ne peut régler directement les salaires des jeunes salariés de moins de 18 ans, non émancipés, qu'avec l'autorisation écrite des représentants légaux (parents ou tuteur).

À ce salaire mensuel pourront venir s'ajouter, le cas échéant :

- la rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur.

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.

Exemples pour 2015 :

Horaire mensuel : 151,67 heures

Taux horaire : 12 €

Salaire brut mensuel : 1 820,04 €

Heures travaillées pour un mois complet pour un horaire de 7 heures par jour du lundi au vendredi :

En février 2015 : 140 heures

En novembre 2015 : 147 heures

Nombre d'heures à déduire pour une absence de 15 heures par mois :

En février 2015 : $15 \times 151,67 \text{ h} / 140 \text{ h} = 16,25 \text{ heures}$

En novembre 2015 : $15 \times 151,67 \text{ h} / 147 \text{ h} = 15,47 \text{ heures}$

En février 2015, le salaire brut s'élève à :

$16,25 \text{ heures} \times 15 = 243,75 \text{ €}$

$1 820,04 \text{ €} - 243,75 \text{ €} = 1 576,30 \text{ €}$

En novembre 2015, le salaire brut s'élève à :

$15,47 \text{ heures} \times 15 = 232,05 \text{ €}$

$1 820,04 \text{ €} - 232,05 \text{ €} = 1 588 \text{ €}$

3°) Primes et indemnités

En plus du salaire de base et des heures supplémentaires éventuelles, l'ouvrier est susceptible de toucher certaines primes ou indemnités, dont certaines résultent d'accords régionaux ou départementaux.

Ce sont, à titre d'exemple :

- les indemnités pour travaux spéciaux, fixées en valeur absolue par accord régional ou départemental ;
- les primes d'outillage ;
- les primes d'ancienneté, d'assiduité, de salissure ;
- les primes de fin d'année.

TABLEAU DES CRITÈRES			
POSITIONS	NIVEAU I		NIVEAU II
	1	2	
CONTENU DE L'ACTIVITÉ	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Travaux simples, sans difficultés particulières.	Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.
AUTONOMIE ET INITIATIVE	Contrôle constant.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle fréquent. • Initiatives élémentaires. • Responsable de leur bonne exécution. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle ponctuel. • Initiative dans le choix des moyens. • De façon ponctuelle, et sur des instructions précises du chef d'entreprise, fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.
TECHNICITÉ	Sans mise en œuvre de connaissances particulières.	Première spécialisation dans l'emploi.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.
FORMATION, ADAPTATION ET EXPÉRIENCE	Simple adaptation aux conditions générales de travail.	Initiation professionnelle.	Formation professionnelle reconnue (Diplôme Bâtiment de niveau V de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente.

TABLEAU DES CRITÈRES			
NIVEAU III		NIVEAU IV	
1	2	1	2
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.	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	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.	Travaux les plus délicats de son métier, ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe d'ouvriers de tous niveaux.
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie dans son métier. • Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. • Missions de représentation correspondantes, par délégation du chef d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Large autonomie dans son métier. • Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise et dans le cadre de ses responsabilités dans la réalisation des travaux et des missions de représentation auprès des tiers.
Bonnes connaissances professionnelles.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans les techniques connexes.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissances de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.
Formation professionnelle reconnue (Diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.	Formation professionnelle reconnue (Diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.	Formation professionnelle reconnue (Diplôme Bâtiment de niveau IV 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.	Formation professionnelle reconnue (Diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou très 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.

4°) Indemnités de petits déplacements

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

Ces indemnités sont négociées régionalement ou au plan départemental.

Les indemnités de petits déplacements comprennent :

L'indemnité de repas (ou de panier)

qui a pour objet d'indemniser forfaitairement l'ouvrier des suppléments de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de sa résidence habituelle.

L'indemnité de repas n'est pas due lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier, le repas étant fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est procuré gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

L'indemnité de frais de transport

a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier à ses frais. Elle n'est donc pas due lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

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 sur le chantier afin de dédommager le temps passé en déplacement, dans le cas où ce temps de trajet s'ajoute au temps de travail journalier conformément aux conventions collectives nationales.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

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

5°) Indemnités de grands déplacements

Les grands déplacements se définissent comme étant ceux qui ne permettent pas à l'ouvrier de regagner chaque soir son domicile. Le régime des grands déplacements est réglementé par les conventions collectives nationales du 8 octobre 1990.

« Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de sa résidence, situé dans la métropole ».

Les indemnités de grand déplacement correspondent aux dépenses journalières normales qu'engage l'ouvrier déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait, s'il n'était pas déplacé.

Le montant de ces dépenses journalières comprend :

- le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
- les dépenses supplémentaires de nourriture ;
- les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer.

Il est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux, de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) dont le montant est fixé tous les ans par l'ACOSS et dont l'application par l'employeur l'exonère du paiement des charges sociales (patronales et salariales), puisque ce montant constitue une limite d'exonération.

Pour plus de précisions, se renseigner auprès du syndicat départemental.

Le paiement du salaire

1°) Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre

Les conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 n'interdisent pas le travail au rendement et permettent par conséquent à un employeur de rémunérer ses ouvriers aux pièces, à la tâche ou au mètre (article IV - 3).

En cas de travail au rendement, l'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au taux minimum officiel correspondant à sa catégorie professionnelle ou à son emploi. Son horaire de travail sera l'horaire habituel de l'atelier ou du chantier.

Le surmenage du personnel travaillant au rendement devra être évité et ces salariés devront faire l'objet d'une surveillance conformément à la réglementation sur la médecine du travail.

Enfin, cette pratique ne peut pas avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

2°) Le bulletin de paie

À l'occasion du paiement de son salaire, l'artisan 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 (ou la raison sociale de l'établissement) ;
- le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de Sécurité Sociale (numéro d'identification SIREN) ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF), qui a été attribué à l'entreprise ;
- le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon du salarié, son coefficient hiérarchique, le taux horaire de sa rémunération, le salaire mensuel correspondant à l'horaire légal hebdomadaire et s'il y a lieu, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire supérieur à la durée légale, choisi dans l'entreprise comme horaire de référence pour déterminer le salaire mensuel, et la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- l'horaire hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire, ainsi que le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, décompte obtenu en totalisant chaque mois le nombre des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année civile ;
- le détail des heures de récupération, nuit, dimanche, etc ;
- le montant de la rémunération brute comportant le détail des primes, indemnités, compléments de salaires donnant lieu aux retenues légales ;
- la nature et le montant des retenues légales ;
- le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;
- le montant de la rémunération nette ;
- les retenues pour acomptes versés ;
- la somme nette remise au salarié ;
- la date du paiement de la rémunération.

Les employeurs doivent mentionner également sur les bulletins de paie :

- le montant total des cotisations (part patronale et part salariale) de Sécurité Sociale d'origine légale, réglementaire ou contractuelle, ainsi que la C.S.G. et la CRDS,
- l'intitulé de la convention collective applicable au salarié,
- la base de calcul du salaire lorsque cette base n'est pas la durée du travail,
- une mention en caractères apparents incitant le salarié à conserver le bulletin de salaire sans limitation de durée.

Il semble néanmoins souhaitable, vu que le dispositif a pour objectif de mieux informer les salariés du coût de la protection sociale, de faire figurer sur le bulletin de paie l'intégralité des charges sociales patronales.

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.

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 limites d'exonération fixées par l'ACOSS.

Les cotisations de Sécurité Sociale font l'objet d'un versement global (part patronale et part salariale) de l'employeur à l'U.R.S.S.A.F.

Pour les entreprises occupant jusqu'à 9 salariés, le paiement est effectué par trimestre, mais il est possible d'opter pour un paiement mensuel.

Chaque versement est accompagné d'un bordereau récapitulatif, daté et signé par l'employeur, indiquant le nombre de salariés, le montant global des rémunérations et le calcul détaillé des cotisations dues.

Avant le 1^{er} février de chaque année, les employeurs adressent à l'U.R.S.S.A.F. une déclaration nominative des salaires commune aux contributions directes et à la Sécurité Sociale. C'est également avant cette date que doit intervenir la régularisation des cotisations de l'année précédente et éventuellement le versement correspondant.

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 d'assurance chômage s'applique à l'ensemble des employeurs. La cotisation répartie entre l'employeur et le salarié doit être versée globalement par l'employeur à l'U.R.S.S.A.F.

Les cotisations portent sur la même assiette et sont exigibles selon la même périodicité que les cotisations de Sécurité Sociale.

Les cotisations de retraite complémentaire et du régime de prévoyance

L'ensemble des caisses des régimes de retraite et de prévoyance du BTP est aujourd'hui rassemblé au sein de PRO-BTP.

1°) La retraite complémentaire

Institués à l'origine par conventions collectives, les régimes complémentaires de retraite sont devenus ensuite obligatoires pour tous les salariés par voie d'extension réglementaire.

Il en est ainsi notamment pour les ouvriers et ETAM qui doivent être affiliés à BTP-Retraite.

Les cotisations destinées à assurer le financement du régime sont réparties entre le salarié et l'employeur.

Les cotisations portent sur les mêmes bases que les cotisations de Sécurité Sociale.

2°) Le régime de prévoyance

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs du bâtiment (dont la C.A.P.E.B.) ont signé en 1968 un accord instituant pour les ouvriers du bâtiment un régime de prévoyance.

Ce régime qui est également obligatoire pour tous les ouvriers du bâtiment, accorde les prestations suivantes :

- indemnisation des arrêts de travail au-delà de 90 jours ;
- versement d'un capital, dont le montant varie en fonction de la situation de famille de l'ouvrier, aux ayants droit de cet ouvrier après son décès ;
- versement sous certaines conditions d'une indemnité de fin de carrière lorsque l'ouvrier cesse définitivement son activité dans le cadre de la retraite.

La gestion de ce régime est confiée à BTP-Prévoyance qui perçoit à cet effet une cotisation supportée en partie par l'ouvrier et en partie par l'employeur, sur les mêmes bases que la cotisation de retraite complémentaire perçue par BTP-Retraite. Un régime obligatoire est également prévu pour les ETAM et géré par BTP Prévoyance.

S'agissant plus spécifiquement du régime de prévoyance, c'est BTP-Prévoyance qui a été désignée.

Les cotisations des régimes facultatifs : complémentaire maladie, mensualisation

BTP-Prévoyance propose une mutuelle médicale et chirurgicale aux ouvriers et aux E.T.A.M., moyennant une cotisation répartie entre le salarié et l'employeur, sous forme d'un contrat de groupe.

Par ailleurs, BTP-Prévoyance propose l'indemnisation des arrêts de travail jusqu'à 90 jours inclus, moyennant le versement d'une cotisation patronale : c'est le régime de la mensualisation.

Rappelons que l'adhésion à ces régimes a un caractère facultatif, il n'est donc pas obligatoire d'y souscrire.

Les cotisations à la caisse de congés payés

La cotisation patronale versée par l'employeur à cette caisse permet à celle-ci de payer au salarié ses congés (y compris les jours de fractionnement, primes de vacances et cotisations sociales).

Elle prend aussi en charge une partie des indemnités de chômage-intempéries, lorsque la masse salariale de l'entreprise calculée du 1er avril au 31 mars, excède un abattement fixé chaque année et égal à 8 000 fois le SMIC horaire.

Assiette des cotisations sociales

L'assiette est le montant auquel on applique le taux de cotisations.

Les tranches

La tranche A est limitée au plafond de Sécurité Sociale fixé une fois par an.

Certaines cotisations voient leur assiette limitée à la tranche A (montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale). La tranche B est comprise, quant à elle, entre une fois et quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Certaines cotisations ont un taux spécifique sur la tranche B.

La déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels

En principe, l'assiette des cotisations est constituée par la rémunération brute.

Par dérogation, les ouvriers du bâtiment, de par la nature même de leur activité et plus particulièrement ceux qui sont appelés à se déplacer d'un chantier à l'autre, sont amenés à supporter des dépenses supplémentaires par rapport aux salariés sédentaires (restaurant, transport).

C'est pourquoi les entreprises du bâtiment dont les ouvriers travaillent principalement ou exclusivement sur chantier ont la possibilité d'appliquer sur la base de calcul des cotisations (Sécurité Sociale, PRO-BTP), une déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels.

Dans ce cas, l'assiette de la cotisation est constituée de la rémunération brute à laquelle on ajoute dans tous les cas le montant des remboursements de frais professionnels selon les modalités mentionnées dans les tableaux ci-après.

La mise en œuvre de la déduction forfaitaire de 10 % suppose que l'employeur sollicite par écrit chacun de ses salariés. Chaque salarié accepte ou non que l'employeur pratique ou non la déduction forfaitaire de 10 % pour l'année civile en cours. Jusqu'à la DADS, chaque salarié peut modifier son choix. La nouvelle option choisie prendra alors effet pour l'année civile suivante.

ASSIETTE SANS déduction forfaitaire	ASSIETTE AVEC déduction forfaitaire
Salaire brut _ Heures d'absence + Heures supplémentaires + Indemnités + Primes + Avantages en nature + Remboursement de frais pour le montant excédant la limite d'exonération <hr/> = Rémunération brute	Salaire brut _ Heures d'absence + Heures supplémentaires + Indemnités + Primes + Avantages en nature + Remboursement de frais pour leur montant total <hr/> = Rémunération brute x 0,90

Le remboursement des frais réels

Le remboursement des frais professionnels réels par l'employeur peut également être choisi, dans la mesure où il est jugé plus avantageux. Le montant du remboursement n'est pas inclus dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, à condition que les allocations ou remboursements aient véritablement servi à couvrir des frais professionnels et que des justificatifs puissent être apportés.

On trouvera ci-après deux tableaux qui 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 DEDUCTION FORFAITAIRE DE 10 % POUR FRAIS		
Nature de l'indemnité	Passible ou non passible de cotisations de Sécurité Sociale	Montant à inclure dans l'assiette des cotisations
Indemnité journalière 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 %
Repas pris au restaurant et payés par l'employeur au restaurateur	Non passible	Aucune réintégration

NON APPLICATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE DE 10 % POUR FRAIS PROFESSIONNELS APRES CONSULTATION DE CHACUN DES SALARIES

Nature de l'indemnité	Passible ou non passible de cotisations de Sécurité Sociale	Montant à inclure dans l'assiette des cotisations	Montant à inclure dans l'assiette des cotisations
Indemnité journalière de transport (forfaitaire)	Non passible dans les limites d'exonération	Montant au-delà des limites d'exonération	
Remboursement de transports 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, tel qu'il est fixé par l'accord régional ou départemental	
Repas pris au restaurant et payés par l'employeur au restaurateur	Non passible	Aucune réintégration	

PETITS DÉPLACEMENTS

Indemnités de repas	Panier de chantier	8,80 euros
	Repas au restaurant	18,10 euros

GRANDS DÉPLACEMENTS

Trois premiers mois de grand déplacement	Repas	Logement et petit déjeuner	
	18,10 euros	Paris + départements 92, 93, 94	Autres départements
		64,70 euros	48 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.

Les charges sociales et fiscales sur salaire

Le fait, pour un employeur, d'occuper un ou plusieurs salariés, conduit au versement des charges à caractère social, fiscal ou parafiscal dont certaines sont détaillées.

La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

La C.S.G. et la CRDS sont applicables à tous les revenus tirés des activités donnant lieu à l'affiliation au régime général de la Sécurité Sociale. La C.S.G. et la CRDS sur les salaires sont recouvrées par les URSSAF. L'assiette de la C.S.G. et de la CRDS est constituée, notamment, de la totalité des salaires ainsi que de la part patronale des cotisations de prévoyance. La déduction forfaitaire pour frais professionnels est de 3 %.

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.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage sont fusionnées pour aboutir à une taxe à hauteur de 0,68 % de la masse salariale. Le produit de la nouvelle taxe sera réparti en trois fractions :

- une fraction régionale,
- une fraction "quota d'apprentissage"
- une fraction "hors quota"

La cotisation CCCA

Les entreprises du bâtiment employant des salariés sont tenues de verser une cotisation, basée sur les salaires, destinée à financer les actions du Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (C.C.C.A) permettant de promouvoir les métiers du bâtiment, de créer et faire fonctionner des centres de formation d'apprentis (C.F.A.) propres aux métiers du bâtiment.

La cotisation au profit du CCCA-BTP est collectée par PROBTP. Trois acomptes sont dus, au 30 avril, 31 juillet et 31 octobre, le solde est versé au 31 janvier de l'année suivante au moment de la déclaration ; ou le versement se fait en une seule fois au 31 janvier.

Le taux de la cotisation est de 0,30 %.

La contribution à la formation dans le cadre des contrats à durée déterminée

La contribution s'élève à 1 % de la totalité des salaires élargie aux indemnités de congés payés versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée.

ATTENTION : Cette contribution supplémentaire de 1 % n'est pas due si le contrat à durée déterminée se poursuit en contrat à durée indéterminée.

La participation des employeurs à la formation professionnelle continue

Le taux de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue diffère en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Pour les entreprises occupant un effectif de moins de dix salariés, le taux de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue est de 0,55 % de la masse salariale.

Pour les entreprises occupant un effectif d'au moins dix salariés, le taux de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue est de 1 % de la masse salariale.

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 l'intéressé 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 précédente 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 les cotisations correspondantes.

La notion de travail effectif qui intervient dans le calcul de la durée des congés payés, désigne toute période de travail accomplie dans l'entreprise, y compris les périodes d'essai, ou les périodes de préavis qui précèdent la cessation du contrat de travail.

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 cinq 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 cinq 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 deux semaines consécutives de congé principal entre le 1^{er} mai et le 30 avril ;
- Prendre un minimum de trois jours de congé principal entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Congés d'ancienneté

Compte tenu de l'ancienneté acquise par les ouvriers, des jours de congés supplémentaires peuvent être accordés :

- 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.

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, deux 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

Une prime de vacances égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés est versée en même temps que celle-ci aux ouvriers ayant accompli au moins 1 503 heures de travail au cours de l'année de référence ; elle est calculée sur 24 jours ouvrables.

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 et des avantages en nature ;
- remettre au salarié qui quitte l'entreprise ou qui part en vacances un certificat lui permettant de percevoir de la caisse de congés payés les indemnités qui lui sont dues ;
- afficher dans l'entreprise l'adresse de la caisse de congés payés.

ATTENTION : Ne jamais payer le congé à un ouvrier quittant l'entreprise, mais aviser la caisse de congés payés de la rupture du contrat et verser à cette caisse les cotisations correspondant à la période écoulée (la caisse paiera les congés à l'ouvrier en temps voulu).

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 les congés payés, l'indemnité de congés payés et ses accessoires. Toutefois, l'employeur reste redevable auprès de ladite caisse des autres cotisations (chômage intérimaires, 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

Jours fériés compris dans une période de congés payés ; dans tous les cas :

- s'ils tombent un jour ouvré dans l'entreprise, ils donnent lieu à une indemnisation de la part de l'employeur et la durée des congés doit être prolongée d'autant ;
- s'ils tombent un samedi et que ce samedi n'est pas habituellement ouvré dans l'entreprise, il n'y a pas d'indemnisation mais la durée des congés doit être prolongée d'un jour.

Depuis l'institution de la journée de solidarité en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées, les employeurs sont amenés à faire travailler les salariés un jour férié, autre que le 1^{er} mai.

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.

Ces autorisations d'absence sont de :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- quatre jours pour la conclusion d'un PACS ;
- trois jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès du père ou de la mère du salarié ;
- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- un jour pour le décès de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs sœurs ou belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants ;
- trois jours pour accomplir le stage de présélection militaire.

Toutes ces autorisations d'absences ne se déduisent pas des congés de l'intéressé et aucune déduction ne doit être opérée à ce titre sur le salaire mensuel de l'intéressé.

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 doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

La durée du congé est de 11 jours calendaires (y compris les samedis et dimanches) consécutifs.

Ce congé non fractionnable, s'ajoute aux 3 jours déjà accordés au père pour une naissance.

Le congé paternité n'est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours.

L'employeur doit être informé de la date et de la durée du congé par lettre recommandée avec avis de réception, un mois au minimum avant la date du début du congé choisi.

L'indemnité journalière versée au père durant le congé répond aux mêmes critères que l'indemnité journalière versée à la mère pendant le congé de maternité. Les conditions d'ouverture des droits pour en bénéficier sont identiques.

Le chômage-intempéries

Les conditions atmosphériques et les inondations peuvent rendre l'accomplissement du travail dangereux ou impossible à l'égard de la santé ou de la sécurité du salarié.

Le salarié doit être en activité sur le chantier au moment où l'arrêt de travail pour cause d'intempéries survient. Une indemnisation est ouverte pour le salarié qui justifie avoir accompli au minimum 200 heures de travail au cours des deux mois qui précèdent l'arrêt de travail.

Sont indemnisées, sous réserve de l'application d'une heure de carence au cours d'une même semaine civile, les heures perdues pour intempéries, dans la limite de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine et de 55 jours au cours d'une même année civile.

En terme de récupération des heures perdues, seules les heures de travail perdues en dessous de l'horaire de travail de 35 heures par semaine ou en cas de modulation de la durée légale du travail peuvent être récupérées. L'employeur doit alors prévenir l'inspection du travail de sa décision.

Seuls les employeurs dont la masse salariale annuelle dépasse un plafond fixé chaque année par la Caisse congés intempéries BTP acquitte une cotisation auprès de la caisse des congés payés, qui lui permet d'être pris en charge au titre du régime du chômage-intempéries.

En dessous de ce plafond, l'employeur est son propre assureur et doit verser lui-même les indemnités de chômage-intempéries.

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 ou son représentant.

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 90 jours

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

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

- soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit de plus d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise s'il a acquis au moins 750 points de retraite complémentaire ;
- soit, pour les ouvriers âgés de moins de 25 ans, d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit d'un mois d'exécution d'un contrat d'apprentissage pour les apprentis. BTP-Prévoyance permet aux employeurs de s'affilier volontairement moyennant une cotisation dédiée à un régime facultatif par lequel BTP PREVOYANCE prend en charge les indemnités journalières complémentaires pour tous les arrêts de travail d'au plus 90 jours, à la place de l'employeur.

Maladie ou accident de droit commun (application d'un délai de carence de trois jours)

Période indemnisée	Niveau d'indemnisation
Du 4 ^{ème} au 48 ^{ème} jour inclus	100 %
Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus	75 %

Maladie professionnelle ou accident du travail (pas d'application d'un délai de carence)

Période indemnisée	Niveau d'indemnisation
Arrêt de travail inférieur ou égal à 30 jours	90 %
- Du 1 ^{er} au 15 ^{ème} jour inclus - Du 16 ^{ème} au 30 ^{ème} jour inclus	100 %
Arrêt de travail supérieur à 30 jours Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour inclus	100 %

Accident de trajet

Période indemnisée	Niveau d'indemnisation
Du 4 ^{ème} au 30 ^{ème} jour inclus	100 %
Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour inclus	100 %

Délai de carence de trois jours pour les arrêts inférieurs ou égal à 30 jours.

Aucun délai de carence pour les arrêts supérieurs à 30 jours.

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 de la branche dont la gestion a été confiée à BTP-Prévoyance qui permet l'indemnisation des arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours.

Dans ce cadre, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires conventionnelles sont versées par BTP PREVOYANCE, à la place de l'employeur.

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 des secteurs les plus exposés aux 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 outre, dans un souci de prévention de la pénibilité, l'employeur doit élaborer depuis le 1^{er} février 2012 une fiche individuelle d'exposition pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Enfin, il est également à noter la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité (dit « compte pénibilité ») pour le 1^{er} janvier 2015 ouvert à tout salarié du secteur privé exposé aux facteurs de risques professionnels visés ci-dessus. La mise en place de ce compte ne fait pas l'objet d'un développement dans le présent guide compte tenu du fait que les facteurs de risques à inscrire dans le « compte pénibilité » susceptibles de concerner les salariés du BTP ne rentreront en application qu'au 1^{er} janvier 2016.

Enfin, l'évolution de la jurisprudence sur la faute inexcusable de l'employeur crée une véritable obligation de résultat de sécurité à sa charge. Il est donc fortement conseillé aux chefs d'entreprise de s'assurer contre les conséquences financières d'une reconnaissance d'une faute inexcusable par les tribunaux.

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, quel que soit son statut, son secteur d'activité et le nombre de ses salariés. 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 ».

1) La mise à jour du document unique 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.

2) Attention, il n'existe pas un modèle officiel de document unique d'évaluation des risques

car le travail d'évaluation peut à la fois prendre des formes et donner des résultats très différents d'une entreprise à une autre. Toutefois, il est possible d'utiliser des modèles de document unique mais à condition d'en avoir vérifié leur parfaite adaptation à la situation de l'entreprise.

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 et de procédure judiciaire car il caractérise le fait que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir cet accident.

3) Nouvelles informations à faire figurer en annexe du document unique

À compter du 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques les éléments suivants :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels de nature à faciliter l'établissement des fiches individuelles de prévention des expositions, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils d'exposition fixés, actualisés lors de la mise à jour du document.

Identifier les risques

Il s'agit d'établir un inventaire de tous les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles 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... Les risques liés à la coactivité ne relèvent pas du document unique mais du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS). 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).

À noter : le risque routier du travail fait partie de l'évaluation des risques. La livraison des matériaux sur chantiers, le chargement du véhicule et l'arrimage des charges font partie intégrante de l'évaluation des risques.

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 et aux résultats de l'évaluation des risques en les informant des modalités d'accès à celui-ci.

Le document unique est tenu, sur leur demande, à la disposition du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, de la CARSAT (ex-CRAM) et de l'OPPBTB.

La prévention de la pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que tout salarié exposé à certains facteurs de risques professionnels doit faire l'objet d'une fiche individuelle élaborée par son employeur. Cette fiche permet d'assurer la traçabilité des expositions auxquelles est soumis le salarié au cours de son parcours professionnel. L'obligation d'élaboration de la fiche individuelle d'exposition est entrée en vigueur le 1^{er} février 2012 et est applicable aux expositions intervenues à compter du 1^{er} janvier 2012.

À compter du 1^{er} janvier 2015, l'obligation pour l'employeur d'établir la fiche individuelle est subordonnée au dépassement par le salarié des seuils d'exposition aux risques professionnels fixés par le décret du 9 octobre 2014 dit « décret pénibilité ».

Contenu de la fiche

La fiche individuelle de prévention des expositions doit contenir :

- les conditions de pénibilité auxquelles ces salariés sont exposés ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques pendant la période d'exposition, qu'elles soient d'ordre organisationnel, collectif ou individuel. Ces dernières devront être solides afin que l'employeur puisse « se défendre » en cas d'AT/MP survenus dans son entreprise sur un poste exposé suivi de poursuites sur le plan civil (faute inexcusable) ou pénal.

Facteurs de risques professionnels visés

Ces facteurs de risques professionnels sont principalement pour le BTP :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux ;
- le bruit ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.

Pour rappel, les seuils d'exposition à ces facteurs de risques ont été fixés par le décret du 9 octobre 2014.

Communication de la fiche individuelle et remise d'une copie au salarié dans certains cas

Une fois la fiche établie, l'employeur doit la communiquer à son Service Interentreprises de Santé au Travail (SIST). Il devra également en remettre une copie au salarié :

- avant la fin de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;

- à son départ de l'établissement, la date limite de transmission étant le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat ;
- en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas, c'est-à-dire à la suite d'une maladie, d'un accident non professionnel ou d'un accident de trajet ;
- à la suite d'une déclaration de maladie professionnelle ;
- en cas de décès du salarié, si ses ayants-droit en font la demande.

Ces informations étant confidentielles, l'employeur a interdiction de les communiquer, notamment à une autre entreprise auprès de laquelle le salarié postule.

En outre, tout salarié concerné par une exposition à un ou des facteurs de pénibilité doit pouvoir prendre connaissance à tout moment de sa fiche nominative. Il peut ainsi demander la rectification des informations qui y figurent.

L'employeur doit conserver la fiche individuelle par tout moyen pendant 5 ans après l'année à laquelle elle se rapporte.

Mise à jour de la fiche individuelle

L'employeur doit mettre la fiche à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié.

Sanctions en cas de non élaboration ou de non mise à jour de la fiche individuelle

S'il ne remplit pas la fiche ou s'il ne la tient pas à jour, l'employeur s'expose à une amende d'un montant de 1.500 euros pour les personnes physiques et de 7.500 euros pour les personnes morales, appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés concernés.

Modèle-type fourni par l'Administration

Afin de faciliter l'élaboration par les employeurs de la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels, l'Administration fournit un modèle-type de celle-ci. Celui-ci figure en annexe de l'arrêté du 30 janvier 2012.

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 participer à la mise en place du plan de prévention 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 des CARSAT

Le service prévention des CARSAT propose des conseils techniques, des stages de formation, des journées 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 Aides Financières Simplifiées (A.F.S).

L'OPPBTB

L'OPPBTB publie régulièrement des enquêtes techniques et des guides de bonnes pratiques. Il propose également des réunions d'informations, des conseils ainsi que des formations (www.oppbtp.fr). En outre, l'OPPBTB a lancé un portail de services interactifs (www.preventionbtp.fr) pour mieux accompagner les professionnels du BTP dans la prévention des risques au quotidien. Enfin, il propose désormais des aides financières pour accompagner les entreprises pour l'amélioration des conditions de travail et lutter contre la pénibilité.

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

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 cancérigènes et peuvent être à l'origine de maladies professionnelles.

La valeur limite d'exposition (VLE) pour les poussières de bois est de 1 mg/m³ 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 peuvent faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée (SMR) de la part du médecin du travail.

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.

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 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 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'OPPBTB.

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'OPPBTB.
- 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.

Les chutes de hauteur :

- En termes de 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 de circulation.
- 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, de 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.

L'employeur et l'inspecteur du travail

Les attributions de l'inspecteur du travail

L'Inspection du Travail assure le contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires intéressant le code travail ainsi que le respect des dispositions conventionnelles de caractère étendu. À cet effet, les inspecteurs et les contrôleurs du travail ont le droit de visiter tout local ou tout chantier où sont employés des travailleurs et ils sont chargés, concurremment avec les agents et les officiers de police judiciaire de constater, en cas de besoin, les infractions à ces dispositions par des procès-verbaux précédés le cas échéant par des mises en demeure.

Les inspecteurs de travail ont également un rôle de conseil, de conciliation et d'arbitrage en vue de la prévention et du règlement des conflits sociaux individuels ou collectifs.

Pour l'exercice du contrôle de l'application du travail, les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tous les registres et documents dont la tenue est imposée par la loi aux chefs d'entreprise.

Dans le secteur du BTP, l'inspecteur du travail dispose de compétences élargies. Ainsi, l'inspecteur du travail peut intervenir sur tous les chantiers du BTP pour interrompre tous les travaux présentant notamment des risques graves de chutes de hauteur ou d'ensevelissement.

Les pièces à communiquer obligatoirement à l'inspecteur du travail

Les inspecteurs du travail ont un droit d'entrée dans toutes les entreprises soumises à leur contrôle afin d'y procéder à la surveillance et aux enquêtes dont ils sont chargés.

Il faut rappeler qu'au cours de ces visites, l'inspecteur du travail est en droit de se faire communiquer tous les documents suivants :

- L'accusé de réception de la déclaration préalable à l'embauche.
- Le registre unique du personnel.
- Le double des bulletins de paie.
- Le registre médical.
- Le document unique ou l'évaluation des risques dans l'entreprise.
- Le registre des accidents du travail bénins
- Le plan général de coordination et le plan particulier de sécurité sur les chantiers du bâtiment ou de génie civil.

La cessation du contrat de travail

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

La procédure de convocation 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.

La convocation doit alors indiquer l'adresse de la section d'Inspection du Travail compétente et celle de la mairie du lieu du domicile du salarié s'il vit dans le département où est situé l'entreprise, ou la mairie de son lieu de travail dans le cas contraire, auprès desquels 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.

Par exemple, si la convocation est remise au salarié le mercredi 19 novembre 2014, l'entretien préalable ne peut avoir lieu avant le vendredi 28 novembre 2014.

Dans le bâtiment, il existe des dispositions particulières pour les salariés mandatés sociaux employés dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à dix salariés. Ces salariés sont ceux mandatés par leur organisation syndicale (FO, CGT, CFDT, CFTC et CFE/CGC) pour la représenter dans les réunions paritaires territoriales ou nationales des organismes paritaires du bâtiment (PRO-BTP, OPPBTP,...).

Les salariés mandatés sociaux peuvent saisir la commission régionale de conciliation, s'ils pensent qu'il existe un lien entre la mesure de licenciement envisagée et leur mandat de représentation.

Si ces salariés font l'objet d'une mesure de licenciement, ils pourront saisir, dans les 5 jours de la convocation à l'entretien préalable, la commission régionale de conciliation des litiges individuels.

Cette commission dont le secrétariat est assuré par la CAPEB, dans un délai total de 15 jours ouvrés, devra se prononcer sur la demande formulée par le salarié mandaté.

La commission régionale de conciliation est composée paritairément de membres de la CAPEB et de membres des cinq organisations syndicales de salariés.

La saisine de la commission régionale de conciliation suspend le cours de la procédure de licenciement envisagée.

Quel que soit l'avis rendu par la commission, l'employeur pourra toujours poursuivre comme il l'entend la procédure de licenciement qu'il avait engagée.

La commission régionale de conciliation peut être amenée à se prononcer sur l'ensemble des différends d'ordre individuel nés de l'exécution du contrat de travail : embauchage, mesures d'avancement, de discipline...

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
- Dossier du contrat de sécurisation professionnelle à retirer 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 d'institutions représentatives du personnel.

Pour toute procédure de licenciement économique collectif, avec ou sans institutions représentatives du personnel, se renseigner auprès du syndicat départemental.

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. L'employeur est alors tenu à une obligation préalable de reclassement du salarié.

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.

NB : 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 procédure de licenciement, nous vous recommandons de vous rapprocher dans tous les cas de votre syndicat départemental, afin de ne pas commettre d'erreurs qui pourraient s'avérer financièrement très coûteuses pour l'entreprise.

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, des modalités 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 (le formulaire d'homologation peut être obtenu auprès du syndicat départemental).

Le directeur départemental du travail dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables pour vérifier la conformité de la rupture aux règles légales.

Si le directeur 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.

Pour les ouvriers du bâtiment, la durée du préavis en cas de licenciement se détermine de la manière suivante :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	DURÉE DE PRÉAVIS
fin de période d'essai • jusqu'à 3 mois	• 2 jours
• de 3 à 6 mois	• 2 semaines
• de 6 mois à 2 ans	• 1 mois
• plus 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

Les salariés qui justifient d'au moins une année d'ancienneté dans une entreprise ont droit à une indemnité de licenciement sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Le régime conventionnel

Aussi, afin de déterminer l'ancienneté d'un ouvrier au regard du régime conventionnel, les périodes qui suivent sont prises en compte :

- mobilisation,
- périodes militaires obligatoires (différentes du service national),
- maladie,
- accident,
- maternité,
- congés annuels,
- autorisation d'absence pour événements familiaux.

Les absences pour convenances personnelles ne sont pas prises en compte.

L'indemnité d'un ouvrier est calculée en fonction de l'ancienneté et selon les barèmes suivants :

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ;
 - après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté depuis la première année dans l'entreprise ;
 - plus de 15 ans d'ancienneté, majoration de : 1/20^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.
- L'indemnité est majorée de 10 % lorsque l'ouvrier licencié est âgé de plus de cinquante-cinq ans à la date d'expiration du préavis exécuté ou non.

Le salaire mensuel à prendre en considération est le salaire brut moyen des 3 derniers mois qui précèdent la rupture du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'ouvrier, le 1/12^{ème} de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

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

NOTA : Il existe des systèmes d'assurance pour le risque « licenciement » (se renseigner auprès du syndicat départemental).

Le régime légal

L'ancienneté se définit comme la période de services continus chez un même employeur.

Dans ce cadre, les périodes d'arrêts de travail non professionnels n'entrent pas en compte dans la détermination de l'ancienneté.

Le barème légal des indemnités de licenciement pour motif personnel et pour motif économique est de :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
- plus une majoration de 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté

Ce barème s'applique que le motif de licenciement soit personnel ou économique.

Heures payées pour recherche d'emploi

À dater du premier jour du délai-congé, l'employeur doit accorder au salarié licencié un certain nombre d'heures payées afin de lui permettre de chercher un autre emploi, dans les limites suivantes :

- | | |
|---|----------------------|
| - délai de préavis égal à 2 jours | 4 heures de travail |
| - délai de préavis égal à 2 semaines | 12 heures de travail |
| - délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois | 25 heures de travail |

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

La démission

La démission ne se présume pas. Elle doit résulter d'une manifestation de volonté non équivoque du salarié. Lorsque la rupture du contrat de travail provient du fait du salarié, les règles applicables sont beaucoup moins contraignantes.

Les salariés doivent informer l'employeur de leur démission par une lettre recommandée avec accusé de réception, qui lui permet de prouver la matérialité et la date précise de la décision.

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.

La convention collective nationale des ouvriers prévoit les préavis suivants :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours ;
- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines.

Le salarié qui quitte son emploi a droit, aux termes de la convention collective, 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 |
| - délai de préavis égal | 25 heures de travail ou supérieur à 1 mois |

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 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.

La rédaction du certificat de travail laisse donc à l'employeur une marge d'initiative assez large.

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

Une attestation nécessaire au salarié pour faire valoir ses droits au chômage, 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 à la reprise de son activité professionnelle.

Si le salarié est reconnu inapte, 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

En 2014, une nouvelle réforme des retraites est applicable. Votre syndicat départemental vous communiquera l'ensemble de ces informations.

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, sans abattement de taux.

Le salarié bénéficie alors du versement d'une indemnité de départ à la retraite.

Départ à la retraite 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.

Les chèques vacances et l'épargne salariale

Les chèques vacances

Depuis le 1^{er} mars 2003, les salariés occupés dans des entreprises du bâtiment et des travaux publics employant moins de 50 salariés peuvent bénéficier du dispositif des chèques vacances. L'accès à ce système est facultatif puisqu'il repose sur l'adhésion volontaire des entreprises à celui-ci.

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

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
- 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'une PEE. La date de liquidation du plan est la retraite sauf cas de déblocage anticipés prévus par la loi.

Au sein du groupe PRO-BTP, c'est PRO BTP Finance qui assure la mise en œuvre de ces dispositifs. L'abondement de l'employeur, lorsqu'il existe, bénéficie d'exonérations sociales et fiscales dans une certaine limite.



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.

C'est un contrat à durée déterminée qui prend fin normalement au terme fixé, sans préavis et sans indemnité de licenciement.

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'une qualification professionnelle.

Les modalités d'établissement du contrat d'apprentissage

1°) Pour l'entreprise

L'employeur doit, avant le début du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivants, transmettre pour enregistrement le contrat d'apprentissage à la chambre de métiers et de l'artisanat.

Le contrat d'apprentissage est enregistré de plein droit si la chambre consulaire ne prend pas de décision de refus dans les 15 jours calendaires suivant la réception d'un dossier complet.

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 être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début du contrat d'apprentissage.

Il peut être dérogé, sous conditions, à la limite d'âge de 25 ans.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué leur scolarité jusqu'en classe de 3^e incluse.

Toutefois, si les jeunes atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, ils peuvent s'inscrire avant cet âge, sous statut scolaire dans un CFA pour y débiter leur formation.

L'apprenti doit subir une visite médicale d'embauche annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage n'a pu obligatoirement à être signé.

La durée du contrat d'apprentissage peut dorénavant être conclue à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage 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 être inférieure à un an et au maximum à 4 ans.

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. Il est donc soumis en principe aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, sous réserve de la réglementation particulière qui lui est applicable en tant que jeune travailleur (limitation de la durée du travail à sept heures par jour et 35 heures par semaine, interdiction du travail de nuit, limitation du travail effectif ininterrompu à des périodes maximales de quatre heures et demie, congés de 30 jours ouvrables quelle que soit la date d'entrée dans l'entreprise, etc.), tant que l'intéressé a moins de 18 ans.

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 ;
- d'informer la Commission d'Apprentissage de tout changement concernant le responsable de la formation.

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.

ATTENTION : Si pour quelque raison que ce soit, le contrat d'apprentissage n'a pas été accepté par l'administration, le jeune au titre de sa présence dans l'entreprise n'a pas le statut d'apprenti et serait susceptible d'être considéré comme un salarié de droit commun avec toutes les conséquences correspondantes.

La résiliation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois suivant sa prise d'effet. Cette résiliation ne peut donner lieu à aucune indemnité, sauf stipulation contraire dans le contrat.

Après ces deux premiers mois, le contrat ne peut être résilié que par accord réciproque des parties, en cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité, suite à un arrêté de cession totale ou de l'expiration du délai de maintien de l'activité.

Toutefois, une fois les deux mois passés, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu de manière anticipée qu'en cas de faute grave, manquements répétés ou inaptitude de l'apprenti à exercer le métier.

En effet, l'employeur ne saurait unilatéralement résilier un contrat d'apprentissage sans s'exposer à être condamné à verser des dommages-intérêts à l'apprenti.

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 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, 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(1)
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %

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

Les cotisations sociales du régime apprenti

L'apprenti se voit appliquer un régime dérogatoire conduisant à l'exonération de la plupart des cotisations ainsi qu'à la prise en compte d'une assiette forfaitaire.

Dans les entreprises artisanales de moins de 11 salariés et de 11 salariés et plus, inscrites au répertoire des métiers, sont dues :

- Les cotisations employeurs et salariés accidents du travail, prévoyance, OPPBTP, CCCA et congés payés.

Toutes les autres cotisations sont soit exonérées, soit prises en charge par l'État.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés non inscrites au répertoire des métiers, sont dues :

- Les cotisations part employeur accidents du travail, FNAL, contribution sociale de solidarité, AGS, Pôle emploi, retraite complémentaire, AGFF, prévoyance, intempéries, OPPBTP, construction, taxe d'apprentissage, contribution au développement de l'apprentissage, formation continue, CCCA, et congés payés et en part salariale les cotisations de prévoyance.

La formation professionnelle continue des salariés

La loi du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle continue a conduit les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics à créer un nouvel organisme gestionnaire de la formation professionnelle continue des salariés.

Il s'agit de l'OPCA de la Construction appelé CONSTRUCTYS qui regroupe le FAF-SAB, l'OPCA-Bâtiment, l'OPCA des Travaux Publics et le GFC-BTP (accord paritaire national de branche du 29 juin 2010).

CONFÉDÉRATION DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ENTREPRISES DU BÂTIMENT

2, rue Béranger - 75140 Paris Cedex 03
Tél. : 01 53 60 50 00 - Fax : 01 45 82 49 10
e-mail : capeb@capeb.fr

POUR TOUTE INFORMATION, UTILISEZ VOTRE ESPACE RÉSERVÉ SUR :

www.capeb.fr