
RÉSOLUTION RELATIVE **au DROIT SOCIAL** et à l'**EMPLOI**

Réunis en Assemblée Générale **les 11 et 12 avril 2024**, forts de leur légitimité à représenter et défendre les intérêts des entreprises du bâtiment et tout particulièrement des entreprises artisanales du bâtiment, les délégués expriment les principales revendications de la CAPEB concernant **le droit social et l'emploi**.



REPRESENTATIVITE PATRONALE : LA JUSTE PLACE DE LA TPE DANS LA LOI

- Refonte du droit d'opposition par l'introduction d'une disposition légale permettant la prise en compte en pourcentage symétrique du nombre d'entreprises employeuses au même titre que du nombre de salariés.
- Supprimer tout multiple compte d'une même entreprise dans la comptabilisation des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle ou interprofessionnelle
- Centrer la représentativité des organisations professionnelles sur le nombre d'entreprises pour calculer la représentativité globale des organisations professionnelles (et interprofessionnelles) à hauteur de 50 % pour le nombre d'entreprises adhérentes (contre 30 % aujourd'hui) et secondairement sur le nombre de salariés des entreprises adhérentes, à hauteur de 50 % (contre 70 % aujourd'hui).
- Compléter les arrêtés de représentativité publiés par l'Etat par le pourcentage que représente le nombre d'entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle (et pas seulement, comme aujourd'hui, uniquement les seuls chiffres relatifs au droit d'opposition).



LOI RETRAITE : DES DISPOSITIONS A COMPLETER

- Poursuivre l'accompagnement de la fin de carrière dans les TPE en favorisant un cumul emploi-retraite par la suppression du délai de carence de six mois des droits à la retraite lorsque le cumul est réalisé chez le même employeur.
- Faciliter la mise en œuvre de la réforme relative à l'assiette de cotisations sociales des travailleurs indépendants en créant un simulateur en ligne,
- Améliorer les statuts des conjoints :
 - o Permettre le maintien du statut de conjoint collaborateur au-delà des 5 ans dès lors que le conjoint cotise sur une assiette sociale minimale correspondant à $\frac{3}{4}$ du plafond sécurité sociale.
 - o Mise en place d'une coordination automatique entre le Guichet unique et les caisses sociales lors du choix d'un statut.
 - o Permettre aux conjoints collaborateurs de changer d'assiette de cotisations sociales tous les ans et non tous les trois ans



DEMANDER UNE SIMPLIFICATION DES RÈGLES RELATIVES AUX FORMATIONS OBLIGATOIRES EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Solliciter l'individualisation des formations obligatoires en santé-sécurité au travail au regard de l'évaluation de la compétence du salarié.



ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT DES TPE DANS LA GESTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Garantir le maintien de la priorité donnée aux TPE concernant l'allocation des crédits dédiés aux TPE afin de d'accompagner ces entreprises dans la mise en place d'actions de prévention permettant de prévenir l'usure professionnelle et maintenir les professionnels dans l'emploi.



LIMITER LE RECOURS À LA MICRO ENTREPRISE

L'exercice d'une activité principale sous le régime de la micro-entreprise doit être limité à deux ans afin de ne pas générer de distorsion de concurrence et de lutter contre la paupérisation des publics et du système de protection sociale.



LUTTER CONTRE LA CONCURRENCE SOCIALE DÉLOYALE

- Contrôler l'exercice d'activités dissimulées favorisé par les plateformes de mise en relation qui facilitent la possibilité d'échapper aux obligations fiscales et sociales et l'exercice d'activités sans les qualifications professionnelles requises dans le bâtiment ;
- Supprimer tous dispositifs légaux générant des situations de dumping social et renforcer les sanctions existantes notamment concernant le détachement de salariés ;
- Ne pas instrumentaliser le statut des travailleurs indépendants pour en faire une fausse réponse aux nouvelles formes de travail qui se déploient sur les plateformes numériques. Si un travailleur est économiquement dépendant de la plateforme, alors il est un salarié et non un travailleur indépendant.



MALADIE NON PROFESIONNELLE ET CONGÉS PAYÉS : ASSURER LA SÉCURITÉ JURIDIQUE DES ENTREPRISES

Il relève de la responsabilité de l'Etat d'établir des règles juridiques qui prémunissent la responsabilité des entreprises sur les conséquences des décisions de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 concernant la reconnaissance de la maladie non professionnelle comme période ouvrant droit à congés payés.



VEILLER À CE QUE LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL RESPECTENT LEURS OBLIGATIONS CONCERNANT L'ACCOMPAGNEMENT DES TPE DANS LA PRÉVENTION

La CAPEB demande aux pouvoirs publics que les dispositions réglementaires prises en application de la loi santé soient bien suivies d'effets par les services de santé au travail afin de répondre à l'objectif d'améliorer la prévention au sein des TPE et d'améliorer le suivi de l'état de santé des salariés.