

CAPEB

ENSEMBLE
INVENTONS
NOTRE
AVENIR

infos

LE MAGAZINE DE LA CAPEB DE L'EURO

*Avril - Mai
2024*



■ ÉDITO

Chers collègues,

La CAPEB Nationale vient de produire sa dernière note de conjoncture pour le 1er trimestre 2024.

Si la chute annoncée de la construction neuve n'est plus une surprise, les travaux d'entretien et de rénovation connaissent un ralentissement avec un recul en glissement annuel de -0.5% depuis la crise sanitaire.



Les mesures de simplification annoncée par le Gouvernement reprennent pour une part, les demandes de la CAPEB : simplification des dossiers RGE, reconnaissance de groupements momentanés d'entreprises, devis types pour les rénovations énergétiques, accès aux marchés publics et retenues de garanties limitées à 3%,... autant de bonnes mesures qui devront être confirmées par le législateur.

Quant à l'initiative de l'U2P, de proposer deux accords, désormais ouverts à la signature des partenaires sociaux concernant le Compte Épargne Temps Universel (CETU), les reconversions professionnelles et la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude, c'est encore une preuve que les TPE ont un rôle incontournable à jouer dans le dialogue social et qu'il faut leur reconnaître toute la représentativité qui est la leur !

Je tiens à féliciter le groupe des femmes de l'Artisanat qui vient de se constituer, pour animer et proposer des rencontres, réunions pour les conjointes, qui ont un rôle essentiel dans nos entreprises.

Enfin, je vous donne rendez-vous à partir du 11 juin pour une série de rencontres conviviales chez les artisans brasseurs du département.

Ces moments d'échanges vous permettront de mieux connaître vos collègues et partager des informations avec les administrateurs et collaborateurs de la CAPEB de l'Eure.

Bien sincèrement
Eddy DESGROUAS

CAPEB Eure - 67 Rue Pierre Tal Coat - 27000 EVREUX / Tél : 02 32 23 50 50 - accueil@capeb-eure.fr



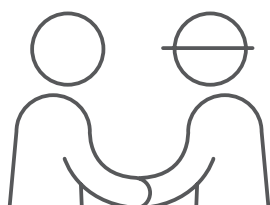
capeb.fr/eure



[@capeb.eure](https://www.facebook.com/capeb.eure)



NOS PARTENAIRES



TRAVAIL DISSIMULÉ

REDRESSEMENTS EN FORTE HAUSSE PARTICULIÈREMENT DANS LE BTP

61%

LE BTP A CONCENTRÉ UNE LARGE PARTIE DES REDRESSEMENTS DE L'URSSAF EN 2023 AU TITRE DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ.



Le bilan de la lutte contre le travail dissimulé est paru, bilan faisant apparaître une très forte progression des redressements (1,2 milliard d'euros).

Une somme en augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente et qui correspond à 400 millions d'euros de plus que les prévisions de l'URSSAF.

Les redressements ont particulièrement ciblé le BTP qui en concentre à lui seul 61 % pour un montant total de 716 millions.

Les services aux entreprises suivent loin derrière en occasionnant 23 % des redressements.

Le bilan publié par l'URSSAF indique que sur les 36 037 actions engagées en 2023 contre le travail dissimulé, 6 090 ont été déployées dans le BTP à raison de 3 835 auprès d'employeurs et de 2 255 auprès de travailleurs indépendants.

Les redressements opérés auprès des premiers atteignent 1 milliard quand ceux réalisés auprès des indépendants se sont élevés à 90,5 millions d'euros.

Dans les deux cas, la progression est forte : + 54 % pour les employeurs et + 18,8 % pour les indépendants.

À noter qu'en 2023, le travail détaché a été un axe prioritaire pour l'URSSAF dont les contrôles ont abouti à 168 millions d'euros de redressements, soit le double de ce qui avait été enregistré en 2022.

Encouragé par la «bonne récolte» 2023, l'URSSAF table sur 5 milliards de redressements d'ici à 2027.

LA CONSTRUCTION DE LOGEMENTS

POURSUIT SA CHUTE

Le Gouvernement a publié les derniers résultats concernant les autorisations de construire et les mises en chantier établis à fin février.

La production de logements atteint ainsi son plus bas niveau depuis près de 25 ans, enregistrant 364 800 logements autorisés seulement ainsi que 283 900 mises en chantier.

La construction de maison individuelle est particulièrement touchée par cette mauvaise conjoncture, enregistrant une chute de 33 % en un an.

Mais l'habitat collectif ne se porte guère mieux.

Les chiffres du ministère font état d'une baisse des permis de construire de 20,4 %, 231 500 logements ayant été autorisés sur les 12 mois étudiés, soit près de 60 000 de moins que l'année précédente.

Et toutes les régions connaissent le même sort.

-22%

LES AUTORISATIONS DE CONSTRUCTION TOUJOURS EN RECU



LA CHUTE

DU NOMBRE D'ENTREPRISES RGE CONFIRMÉE

On l'avait mesurée au regard des dernières chiffres publiés par l'Anah. La chute du nombre d'entreprises qualifiées RGE est également constatée par un des grands opérateurs du financement de la rénovation énergétique, en l'occurrence Heero.

Celui-ci constate que le nombre d'entreprises titulaires du RGE ne sont plus que 55 000 au total. Il constate également que les titulaires du RGE sont généralement des petites entreprises qui n'ont plus envie de perdre de l'énergie à constituer des dossiers compliqués pour, de surcroît, des aides faibles pour leurs clients, notamment pour des chantiers d'isolation.

17 500
ENTREPRISES RGE,

SUR LES 55 000 TITULAIRES, DOIVENT RENOUELER LEUR QUALIFICATION AVANT LA FIN DE L'ANNÉE

Et cette faiblesse des aides de l'État conduit souvent les entreprises à baisser leurs prix pour diminuer le reste à charge pour leurs clients, faute de quoi leurs clients n'engagent pas de travaux. Les travaux d'isolation ont été particulièrement touchés par cette grande désaffection des entreprises au regard du RGE : - 43,5 % en un an.

Même les professionnels du chauffage s'en désintéressent (- 16 %) alors que les aides de l'État sont plus fortes pour ces travaux.

De « c'est de la paperasse » à « C'était mon plus ancien client », « le client est quelqu'un de ma famille » « nos relations commerciales sont anciennes, nous avons toujours travaillé ainsi », « le client m'a laissé réaliser les travaux sans contester », « le client m'avait versé un acompte », autant de raisons que vous invoquez pour tenter d'expliquer que vous n'avez pas réalisé de devis.

Si tout se passe bien, rien à redire, sinon sur le formalisme.
Néanmoins, dès que la relation contractuelle se grippe, c'est alors trop tard.

L'absence de devis devient la source même de vos ennuis !



Démonstration, à travers une référence jurisprudentielle toute récente qui en illustre toute la portée (Cass. Civ 3, 18.1.2024, P 22-14.075)..

Le paiement d'un acompte sur des travaux ne prouve pas, en l'absence de devis accepté, que le client ait consenti à leur exécution et au prix total.

Sans devis signé du client, a rappelé la Cour de cassation, il n'y a pas d'obligation de payer des travaux, quelle qu'ait été l'attitude de ce client.

L'affaire portait sur des travaux de maçonnerie décoratifs qui avaient été réalisés en supplément lors d'une construction et que le client n'avait qu'en partie payés en versant deux acomptes.

Mais ayant cessé de payer par la suite, il faisait l'objet d'un procès de l'entrepreneur.

Mais que ce client ait versé des acomptes, qu'il n'ait rien dit en recevant la facture, cela ne prouve pas qu'il ait accepté à l'origine l'exécution de ces travaux et le prix demandé, ont rappelé les juges.

Qu'il ait laissé faire l'entreprise et qu'il ait même manifesté son accord de principe pour la réalisation, il n'était pas tenu de payer.

La justice a aussi écarté l'argument de l'entrepreneur qui invoquait les relations amicales et habituelles entre les deux parties pour expliquer l'absence de devis accepté, formalité en principe indispensable.

C'est en effet le devis, a déjà jugé la Cour de cassation, qui permet à l'un d'exiger d'être payé et à l'autre d'exiger la réalisation du travail.

MAPRIMERÉNOV' PARUTION D'UN NOUVEAU DÉCRET DU 22 MARS 2024

L'appel de la dernière chance et les négociations menées par la CAPEB depuis quelques mois ont permis d'adapter le dispositif MaPrimeRénov (par geste) 2024 afin de dépasser les points de blocage qui était en train de se former sur les travaux de rénovation énergétique.

ATTENTION : CETTE DÉROGATION EST APPLICABLE À COMPTER DU 15 MAI 2024 JUSQU'AU 1ER JANVIER 2025

Pour rappel : le montant des aides MPR pour le parcours MPR par gestes est plafonné à 20 000€ sur une période de 5 ans par logement.

Cela veut dire que si le client a déjà bénéficié d'une aide MPR en 2022 pour un remplacement de chaudière par exemple, il faudra nécessairement déduire le montant perçu de l'enveloppe totale des 20 000€.

Il se pourrait, de ce fait, que le client ne puisse pas bénéficier de la totalité du montant de l'aide annoncé dans les barèmes lors de la réalisation d'un autre geste en 2024.

Les CEE et les aides locales sont toujours mobilisables par le client et pourront venir en complément.

- Obligation de prévoir un geste d'isolation lors de l'installation d'une VMC double flux

L'ensemble de ces dispositions est applicable à compter du 15 mai 2024.

Dans la pratique : seuls les dossiers déposés sur la plateforme MPR à compter du 15 mai 2024 pourront bénéficier de ces nouvelles dispositions.

Il est à noter que les devis réalisés aujourd'hui, seront toujours valables pour les dossiers déposés à compter du 15 mai 2024.

FORMALISME ADMINISTRATIF :

La fourniture d'un DPE n'est plus obligatoire pour le parcours MPR par geste et cela jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Pour rappel : la fourniture d'un audit énergétique demeure obligatoire pour le parcours MPR accompagné (rénovation globale).

Il est désormais possible pour l'acquéreur d'un bien de déposer un dossier de demande MaPrimeRénov alors qu'il n'est pas encore propriétaire. En effet, une copie de la promesse synallagmatique de vente peut permettre la création du dossier MPR. Toutefois, une copie de l'acte de vente sera nécessaire pour permettre le déblocage des fonds et la validation de la demande de prime.

LA DÉCENNALE NE S'APPLIQUERA PLUS AUX ÉLÉMENTS D'ÉQUIPEMENT

C'EST UNE VICTOIRE À PORTER AU CRÉDIT DE LA CAPEB !



À l'occasion de l'assemblée générale 2023, dans sa résolution technique, la CAPEB demandait « la publication de la réforme du droit des contrats spéciaux contenant les propositions de modifications de l'article du Code civil et à les consolider afin que les dommages survenus à l'occasion de travaux de réparation ou d'installation d'un élément d'équipement dans un ouvrage existant ne puissent plus relever de la responsabilité décennale ».

En effet, la jurisprudence induisait jusqu'ici la responsabilité décennale des entreprises en cas de problème causé par un équipement. La CAPEB avait saisi l'avocat général de la Cour de Cassation pour tenter de faire inverser cette jurisprudence tout à fait dommageable à nos entreprises. Elle a pu développer l'ensemble de ses arguments pour le convaincre de plaider en ce sens.

Les Présidents de Métiers concernés, notamment Jean-Claude Rancurel (Couverture et Plomberie Chauffage), Gilles Maillet (Électricité) et le conseiller professionnel Julien Darthou (Couverture) y avaient contribué.

Nous sommes donc particulièrement satisfaits du revirement de jurisprudence de la Cour de Cassation qui a décidé le 21 mars que : « Si les éléments d'équipement installés en remplacement ou par adjonction sur un ouvrage existant ne constituent pas en eux-mêmes un ouvrage, ils ne relèvent ni de la garantie décennale ni de la garantie biennale de bon fonctionnement, quel que soit le degré de gravité des désordres, mais de la responsabilité contractuelle de droit commun, non soumise à l'assurance obligatoire des constructeurs ».

Et cette décision s'applique aux affaires en cours.

COMMISSION DES FEMMES DE L'ARTISANAT DE L'EURE

La Commission Départementale des Femmes de l'Artisanat du département de l'Eure s'est réunie mardi 9 avril dernier autour d'un escape game « spécial CDFA » réalisé de toute pièce avec un prestataire.

Ce moment interactif a permis à chacune de participer à ce jeu spécialement réalisé à cette occasion.

A travers des énigmes à résoudre en équipe, les participantes ont pu appréhender le rôle et les missions de la CAPEB de l'Eure.

Après ce moment de découverte, les femmes présentes ont échangé librement sur leur rôle au sein de l'entreprise.

Les vidéos sur la féminisation des instances de la CAPEB ont permis de mesurer l'intérêt de s'investir au sein de notre organisation professionnelle.

Dans une bonne ambiance, la CAPEB de l'Eure a souhaité lancer une dynamique au sein de cette commission nouvellement constituée. Le groupe a déjà pris date pour une prochaine réunion en juillet prochain.

Vous souhaitez rejoindre la C.D.F.A., contact : Véronique LEVITRE (02 32 23 50 52)



À VOS AGENDAS (INVITATION À SUIVRE...)

**AFTER WORK
TOUR**

BY **CAPEB**
L'Artisanat de l'Eure

Rencontrer des collègues
Finir la journée dans la bonne humeur
Découvrir un nouveau lieu

CNATP

CAPEB
L'Artisanat de l'Eure

* L'alcool est dangereux pour la santé, à consommer avec modération.

8 dates lieux

De 17h à 19h30

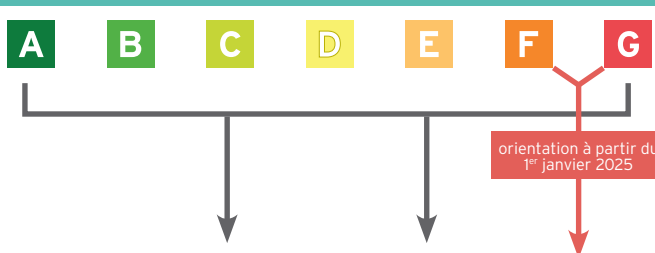
- Mardi 11 Juin 2024
Brasserie La Cardamine
11 Rue de la Mairie
Cailly sur Eure
- Vendredi 14 Juin 2024
Brasserie Les deux amants
1 Voie des Vendaises
Val de Reuil
- Mardi 18 Juin 2024
Brasserie Spore
13 Rue de la Mairie
Gravigny
- Jeudi 27 Juin 2024
Brasserie
Mousse des Temps
255 Rue de Rouen
Bourg Achard
- Mercredi 3 Juillet 2024
Brasserie
Astronauts Brewer
15 Grande Rue
Daubeuf la Campagne
- Jeudi 4 Juillet 2024
Brasserie De Sutter
15 Route de Paris
Gisors
- 17 Juin 2024
Brasserie Boujou
3 Rue de la Justice
Chennebrun
- Mercredi 19 Juin 2024
Brasserie Apocalypse
26 Rue de Vernon
Bois Jérôme Saint Ouen

À LA SUITE DE LA MOBILISATION DE LA CAPEB, MAPRIMERÉNOV' ÉVOLUE À PARTIR DU 15 MAI AVEC UNE NOUVELLE MOUTURE POUR MAPRIMERÉNOV' « PAR GESTE » ET LE MAINTIEN DU PARCOURS POUR UNE RÉNOVATION PERFORMANTE AVEC « MAPRIMERÉNOV' ACCOMPAGNÉ »



2 DÉMARCHES EN FONCTION DE LA CLASSE ÉNERGÉTIQUE DU LOGEMENT

à partir du 15 mai 2024 DPE non obligatoire pour MaPrimeRénov' (par geste) audit énergétique obligatoire pour le parcours MaPrimeRénov' accompagné



	MAPRIMERÉNOV'	PARCOURS MAPRIMERÉNOV' ACCOMPAGNÉ
QUELS LOGEMENTS ?	Pour les logements A à G jusqu'au 1 ^{er} janvier 2025 A B C D E F G	OBLIGATOIRE Pour les logements DPE F et G à compter du 1 ^{er} janvier 2025 POSSIBLE Pour tous les logements
QUELS MÉNAGES ?	Exclusion des ménages aisés	Tous les ménages. ! sans conditions de ressources
MON ACCOMPAGNATEUR RÉNOV'	NON OBLIGATOIRE	OBLIGATOIRE ! Pour tous les ménages
NIVEAU DE PERFORMANCE À ATTEINDRE	Réalisation de gestes selon les travaux définis comme éligibles	Gain énergétique d'au moins 2 classes pouvant aller jusqu'à 4 classes (DPE)
COMBIEN DE GESTES ?	POSSIBLE Jusqu'au 1 ^{er} janvier 2025 : gestes au choix : → Isolation → Remplacement chauffage ou production d'eau chaude carboné → Dépose cuve fioul → Réalisation audit énergétique	OBLIGATOIRE Plusieurs gestes : → 2 gestes Isolation → Vigilance chauffage : critères techniques énergies à respecter + Habiter le logement pendant 3 ans
	OBLIGATOIRE Ventilation réalisée simultanément avec isolation	POSSIBLE Réalisation de nouveaux travaux permettant un saut de classe supplémentaire dans un délai de 5 ans
DOCUMENTS	Aucun	OBLIGATOIRE Audit énergétique
CEE CEE	Au ménage de faire les démarches	Inclus dans l'aide versée par l'ANAH



LES REVENDEICATIONS DE LA CAPEB POUR DES RÉNOVATIONS PLUS NOMBREUSES ET PERFORMANTES

LA CAPEB DEMANDE DE MANIÈRE GÉNÉRALE

- De maintenir une diversité des modes de chauffage pour répondre à l'ensemble des situations et des problématiques
- De fiabiliser le Diagnostic de performance énergétique et prendre en considération les spécificités du bâti ancien et des petites surfaces
- De soutenir l'innovation et notamment le développement d'une filière biogaz.
- De faciliter la création des groupements momentanés d'entreprise.
- De créer un prêt vert en 3 clics (garanti par l'État), distribué par toutes les banques, pour financer le reste à charge des ménage
- D'inscrire le parcours de travaux en lien avec le logement dans le carnet d'information du logement

PARCOURS ACCOMPAGNÉ RÉNOVATION D'AMPLEUR, LA CAPEB DEMANDE

- Permettre sa mobilisation dans le cadre d'un parcours travaux de 3 à 5 ans, avec un dispositif d'aides bonifiées au fur et à mesure de la réalisation effective des travaux.
- Stabiliser le dispositif des aides en limitant drastiquement les modifications
- Poursuivre la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés par le financement des travaux dans la réduction du reste à charge
- Renforcer la lutte contre la fraude

POUR EN SAVOIR + : contact : Jérôme BRARD - 02 32 23 50 53

LA COOPÉRATIVE D'ACHAT DES
ARTISANS DU BÂTIMENT

« S'ASSOCIER POUR
RÉUSSIR ENSEMBLE »

CHAUFFAGE PLOMBERIE ÉLECTRICITÉ SANITAIRE

SATHERNA
RUE DU BELVÉDÈRE
27190 CONCHES-EN-OUCHE

02.32.60.62.30
<https://satherna.fr>
info@satherna.fr

SATHERNA

LE RISQUE ROUTIER CE QU'IL FAUT SAVOIR



Santé Chantiers Obligations
SCOOP INFO
Prévention Outils

QU'EST CE QUE LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL ?

LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL CONCERNE LES DÉPLACEMENTS EN VÉHICULE LIÉS AU TRAVAIL, QUE CE SOIT POUR SE RENDRE AU TRAVAIL OU PENDANT DES MISSIONS PROFESSIONNELLES.

- Déplacements domicile / lieu de travail (trajet) ;
- Déplacements pendant l'activité professionnelle (mission).

LES CONSÉQUENCES D'UN ACCIDENT DE LA ROUTE



- Dommages corporels ;
- Décès ;
- Impact psychologique ;
- Dommage matériel ;
- Productivité et l'organisation de l'entreprise ;
- Image de l'entreprise.

MESURES DE PROTECTION



LES ÉTAPES

- Evaluer et analyser le risque routier dans le document unique ;
- Sensibiliser vos salariés sur la consommation de substance psychoactive, l'utilisation du téléphone au volant, le respect du code de la route...
- Rédiger dans la note de service ou règlement intérieur les devoirs et obligations vis-à-vis du risque routier (interdiction de consommer de l'alcool, possibilité de réaliser des contrôles d'alcoolémie...);
- Assurer les vérifications et l'entretien de véhicules.


 Pensez à consigner les vérifications dans un carnet d'entretien.

ORGANISER VOS CHANTIERS EN AMONT :

- Anticiper vos déplacements pour optimiser les parcours sur une journée ;
- Prévoir les besoins en matériels et matériaux pour éviter les allers et retours inutiles ;
- Investir dans l'aménagement de votre véhicule et assurer un arrimage adéquat des charges permettent de maintenir le chargement et éviter un risque de basculement, projection lors du transport.

AVOIR UN BON AMÉNAGEMENT C'EST :

- Garantir un gage de sécurité pour vous et vos salariés ;
- Réduire les manutentions inutiles ;
- Un gain financier par l'assurance de garder son outillage en bon état ;

 **RAPPEL** : Éviter le risque de surcharge, en respectant la charge utile disponible pour vos équipements (CU), celle-ci correspond à la formule suivante : $CU = *PTAC - (*PV + \text{aménagement} + \text{conducteur} + \text{passager})$.

*PTAC = poids total autorisé en charge de votre véhicule

*PV = Poids à vide du véhicule (avec les pleins carburant, huile, eau) sans passager ni chargement

SENSIBILISEZ VOS SALARIÉS :

- Rappelez régulièrement les règles de sécurité ;
- Il existe des stages de sensibilisation à la conduite ;

 Pensez à mettre à disposition dans le véhicule des gilets fluo, des tests d'alcoolémie et un constat amiable.

BOITE À OUTILS

LA CAPEB ET L'IRIS-ST VOUS PROPOSENT SUR SON SITE INTERNET DIFFÉRENTS OUTILS DE SENSIBILISATIONS TELS QUE : Une page dédiée au risque routier, une check liste des vérifications à réaliser, une collection de mémos sur le risque routier. Vous pouvez par exemple trouver des mémos sur les Thématiques suivantes : permis poids lourds, aménagement VUL, remorque utilitaire, camion benne...

OÙ LES TROUVER ?

Rubrique « risques & métiers » onglet « risque routier »

COMMENT LES AVOIR EN VERSION PAPIER ?

Les mémos sont en libre téléchargement sur le site de l'institut. Si vous souhaitez les recevoir en version papier vous pouvez vous rapprocher de votre CAPEB départementale ou envoyer un mail à l'Iris-st via l'onglet « contact ».

APPLICATION SMARTPHONE « LES MÉMOS IRIS-ST »

L'application gratuite de l'institut, vous permet également d'avoir accès à l'ensemble des mémos, adaptés à votre métier et profil.

De plus, vous y retrouverez des quiz permettant de tester vos connaissances ou celles de vos compagnons sur les différents risques !

APPLICATION SMARTPHONE « CHECK CHANTIER » DE L'OPPBTP

L'application gratuite de l'OPPBTP vous permet de réaliser vos vérifications de véhicules.

LA CHARTE DES 7 ENGAGEMENTS DE LA SECURITE ROUTIERE :

Engagez-vous à respecter cette charte afin de valoriser l'image de votre entreprise, et montrez votre responsabilité en matière de sécurité routière. Retrouvez [ici](#) les 7 points d'engagement de la charte et rejoignez l'appel en y prenant part. [Signer la charte de la sécurité routière.](#)

FOCUS SUR Les journées de la sécurité routière au travail

DU 27 AU 31 MAI AURONT LIEU LES JOURNEES DE LA SECURITE ROUTIERE AU TRAVAIL.

Nous vous encourageons à profiter de ces journées pour vous rapprocher de vos partenaires afin de sensibiliser vos adhérents sur le sujet.

POUR EN SAVOIR + : contacts : Véronique LEVITRE - Jérôme BRARD

ACTUALITES SOCIALES BÂTIMENT



ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS PARITAIRES 2024... PAS D'AUGMENTATIONS PRÉVUES À CE JOUR

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
46.368 €

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE 11.592 €

PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE
3.864 €

SMIC

Revalorisation au
1^{er} Janvier 2024

Taux horaire
11,65 €

Salaire mensuel base 35 heures
1.766,92 €

MINIMUM GARANTI

Au 1^{er} Janvier 2024

4,15 €

GRILLE DE SALAIRES OUVRIERS BÂTIMENT APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2023

			Taux horaire	salaire mensuel 151,67 heures
Niveau 1	Ouvrier d'exécution - position 1	Coefficient 150	11,30 € *	1.713,29 € *
	Ouvrier d'exécution - position 2	Coefficient 170	11,45 € *	1.736,99 € *
Niveau 2	Ouvrier professionnel	Coefficient 185	11,86 €	1.798,92 €
Niveau 3	Compagnon professionnel - position 1	Coefficient 210	13,00 €	1.972,11 €
	Compagnon professionnel - position 2	Coefficient 230	13,92 €	2.110,79 €
Niveau 4	Maître ouvrier ou chef d'équipe - position 1	Coefficient 250	14,98 €	2.272,01 €
	Maître ouvrier ou chef d'équipe - position 2	Coefficient 270	15,91 €	2.413,06 €

* Rappel : le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur

INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2023

	ZONE 1 (0-10km)	ZONE 2 (10-20km)	ZONE 3 (20-30km)	ZONE 4 (30-40km)	ZONE 5 (40-50km)
Indemnité de transport	2,95 €	6,50 €	9,76 €	13,67 €	17,57 €
Exonération URSSAF	2,90 €	5,80 €	8,60 €	11,50 €	14,40 €
Indemnité de trajet	1,63 €	3,26 €	4,88 €	6,48 €	8,15 €
Exonération URSSAF	aucune exonération - totalement soumis à cotisation				
Indemnité de repas	11,20 €				
Exonération URSSAF	10,10 € depuis le 1 ^{er} janvier 2024				

GRILLE DE SALAIRES ETAM BÂTIMENT APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2023

Employé	Niveau	Salaire mensuel minimal 151,67 heures	Agent de maîtrise	Niveau	Salaire mensuel minimal 151,67 heures
	A	1.750,19 €		E	2.380,75 €
B	1.849,80 €	F	2.637,97 €		
C	2.009,20 €	G	2.942,81 €		
D	2.219,31 €	H	3.232,85 €		



GRILLE DE SALAIRES CADRES BÂTIMENT APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} FÉVRIER 2019 (APPLICABLE AUX ADHÉRENTS CAPEB)

Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois
60	1.919 €	85	2.667 €	108	3.308 €
65	2.079 €	90	2.816 €	120	3.656 €
70	2.238 €	95	2.971 €	130	3.949 €
75	2.364 €	100	3.097 €	162	4.903 €
80	2.516 €	103	3.188 €		

Ci-dessous, grille de salaire minima des cadres, (avec application au 1^{er} février 2024) ; cette grille n'est pas applicable de manière obligatoire aux adhérents de la CAPEB puisque la CAPEB n'est pas signataire de cet accord.

Néanmoins, dans un contexte de hausse des prix des produits à la consommation et de tension dans la recherche de main d'oeuvre qualifiée, nous conseillons aux adhérents employant des cadres de revaloriser les salaires.

GRILLE DE SALAIRES CADRES BÂTIMENT DEPUIS LE 1^{ER} FÉVRIER 2024 (CAPEB NON SIGNATAIRE - APPLICATION FACULTATIVE)

Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois
60	2.283 €	85	3.100 €	108	3.722 €
65	2.473 €	90	3.251 €	120	4.027 €
70	2.655 €	95	3.398 €	130	4.286 €
75	2.766 €	100	3.513 €	162	5.317 €
80	2.944 €	103	3.588 €		

GRILLES DE SALAIRES APPRENTIS APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2024

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	706,77 €	40% smic	883,46 €	50% smic	971,81* €	55% smic	100% smic
2 ^{ème} année	883,46 €	50% smic	1.060,15 €	60% smic	1.148,50* €	65% smic	100% smic
3 ^{ème} année	1.060,15 €	60% smic	1.236,84 €	70% smic	1.413,54* €	80% smic	100% smic

* en pourcentage du smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable à l'apprenti.

(1) en cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle d'apprentissage, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

(2) la majoration intervient le 1^{er} jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans.

APPRENTIS - FORMATION COMPLÉMENTAIRE DE MÊME NIVEAU

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	971,81 €	55% smic	1.148,50 €	65% smic	1.236,84* €	70% smic	100% smic
2 ^{ème} année	1.148,50 €	65% smic	1.325,19 €	75% smic	1.413,54* €	80% smic	100% smic
3 ^{ème} année	1.325,19 €	75% smic	1.501,88 €	85% smic	1.678,57* €	95% smic	100% smic

* en pourcentage du smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable à l'apprenti.

(1) en cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle d'apprentissage, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

(2) la majoration intervient le 1^{er} jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans.

APPRENTIS - FORMATION CONNEXE

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	1.148,50 €	65% smic	1.325,19 €	75% smic	1.13,54* €	80% smic	100% smic
2 ^{ème} année	1.325,19 €	75% smic	1.501,88 €	85% smic	1.678,57* €	95% smic	100% smic

On parle de formation connexe ou complémentaire, lorsqu'un apprenti opte pour une nouvelle formation en apprentissage.

Il s'agit d'une seconde formation en apprentissage qu'un jeune apprenti choisi de suivre après avoir achevé un premier contrat.

Cette formation s'inscrit dans la lignée de la première.



ACTUALITES SOCIALES TRAVAUX PUBLICS

APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2024

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
46.368 €

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE 11.592 €

PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE
3.864 €

SMIC

Revalorisation au 1 ^{er} Janvier 2024	taux horaire 11,65 €	salaire mensuel base 151,67 heures 1.766,92 €
---	-------------------------	--

MINIMUM GARANTI

Au 1 ^{er} Janvier 2024	4,15 €
---------------------------------	--------

GRILLE DE SALAIRES OUVRIERS TRAVAUX PUBLICS AU 1^{ER} JANVIER 2024

			salaire annuel base 151,67h	salaire mensuel sur 12 mois	salaire mensuel sur 13 mois
Classification / échelon	N1/P1	100	22.729 €	1.894,08 €	1.748,38 €
	N1/P2	110	22.817 €	1.901,41 €	1.755,15 €
	N2/P1	125	23.920 €	1.993,33 €	1.840 €
	N2/P2	140	26.352 €	2.196 €	2.027,07 €
	N3/P1	150	28.234 €	2.352,83 €	2.171,84 €
	N3/P2	165	30.755 €	2.562,91 €	2.365,76 €
	N4	180	33.552 €	2.796 €	2.580,92 €

GRILLE DE SALAIRES ETAM TRAVAUX PUBLICS AU 1^{ER} JANVIER 2024

Classification / échelon			Minimum annuel base 151,67 heures	
	A	22.807 €	Les valeurs ci-dessous sont majorées de 15% pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :	
	B	23.230 €		
	C	24.896 €		
	D	28.367 €		
	E	30.630 €		
	F	33.886 €		38.968 €
	G	37.625 €		43.269 €
	H	39.635 €		45.580 €

INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS TRAVAUX PUBLICS AU 1^{ER} JANVIER 2024

	ZONE 1A (0-5KM)	ZONE 1B (5-10KM)	ZONE 2 (10-20KM)	ZONE 3 (20-30KM)	ZONE 4 (30-40KM)	ZONE 5 (40-50KM)
Indemnité de transport	4,20 €	4,20 €	8,42 €	12,62 €	16,85 €	21,06 €
Indemnité de trajet	2,31 €	2,31 €	4,54 €	6,60 €	8,55 €	10,56 €
Indemnité de repas	14 € (la limite d'exonération pour l'indemnité de repas est portée à 10,10 euros depuis le 1 ^{er} Janvier 2024)					

En application de l'article 7.1.9 de la Convention Collective Nationale Etam des TP du 12/07/2006, les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

GRILLE DE SALAIRES CADRES TRAVAUX PUBLICS APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2024

CADRES				CADRES AU FORFAIT-JOURS (majoration de 15 %)*			
Coefficient	Minimas annuels	Coefficient	Minimas annuels	Coefficient	Minimas annuels	Coefficient	Minimas annuels
A1	33.257 €	B3	44.368 €	A1	38.245 €	B3	51.023 €
A2	36.066 €	B4	47.430 €	A2	41.476 €	B4	54.544 €
B	37627 €	C1	49.414 €	B	43.271 €	C1	56.826 €
B1	40.566 €	C2	57.592 €	B1	46.651 €	C2	66.230 €
B2	43.269 €			B2	49.759 €		

* Attention : depuis le 1^{er} février 2013, le salaire minimum conventionnel du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %

ACTUALITES SOCIALES PAYSAGE

APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2024

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
46.368 €

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE 11.592 €

PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE
3.864 €

SMIC

Revalorisation au 1 ^{er} Janvier 2024	taux horaire 11,65 €	salaire mensuel base 151,67 heures 1.766,92 €
---	-------------------------	--

MINIMUM GARANTI

Au 1 ^{er} Janvier 2024	4,15 €	* Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au smic en vigueur
---------------------------------	--------	--

GRILLE DE SALAIRES OUVRIERS PAYSAGE APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2024

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (chapitre 2 article 5 - salaire) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel brut
	01	11,78 €	1.786,67 €
	02	11,82 €	1.792,56 €
	03	11,94 €	1.810,39 €
	04	12,23 €	1.854,98 €
	05	12,58 €	1.908,49 €
	06	13,17 €	1.997,68 €

GRILLE DE SALAIRES APPRENTIS PAYSAGE APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2023

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	477,07 €	27% smic	759,78 €	43% smic	936,47 €	53% smic	100% smic
2 ^{ème} année	689,10 €	39% smic	901,13 €	51% smic	1.077,82 €	61% smic	100% smic
3 ^{ème} année	971,81 €	55% smic	1.183,84 €	67% smic	1.378,20 €	78% smic	100% smic

INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS PAYSAGE AU 1^{ER} MAI 2023

Indemnité globale comprenant les frais de repas et de repas pour le salarié :	0-5km	5-20km	+ 20-30km	+ 30-50km	+ 50km le trajet est considéré comme dépassant le temps normal de trajet pour le trajet restant, le salarié est rémunéré en temps de travail
	qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts	3 MG : 12,45 €	4.5 MG : 18,67 €	5.5 MG : 22,82 €	

Indemnité de repas seulement due uniquement si le salarié se rend par ses propres moyens sur le chantier : 2.5 MG soit 10,37 €

GRILLE DE SALAIRES EMPLOYÉS ET TAM PAYSAGE APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2024

EMPLOYÉS			TAM (BASE 151,67 HEURES)		TAM FORFAIT JOUR	
Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel brut	Position	Salaire mensuel brut	Position	Salaire mensuel brut
E1	11,78 €	1.786,67 €	TAM 1	2.176 €	TAM 1 FORFAIT JOUR	2.502 €
E2	11,94 €	1.810,39 €	TAM 2	2.283 €	TAM 2 FORFAIT JOUR	2.626 €
E3	12,30 €	1.865,69 €	TAM 3	2.461 €	TAM 3 FORFAIT JOUR	2.831 €
E4	13,17 €	1.997,68 €	TAM 4	2.675 €	TAM 4 FORFAIT JOUR	3.077 €

GRILLES DE SALAIRES CADRES PAYSAGE APPLICABLES DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2024

Coefficient	Minimum annuel	Coefficient	Minimum annuel
C	37.028 €	C4	44.092 €
C1-C2	41.095 €	C5	47.088 €
C3	42.807 €	D	d'un commun accord

TPE DE 11 À 20 SALARIÉS : PAS DE DISPENSE D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS EN L'ABSENCE DE CANDIDAT

Pour rappel, l'article L. 2314-5 alinéa 5 du Code du travail prévoit que : « dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4 ».

L'interprétation de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du Code du travail a prêté à controverse, l'administration ne retenant pas, jusqu'au mois d'août 2023, la même analyse que le Conseil constitutionnel au sujet de l'obligation d'organiser les élections dans les très petites entreprises (TPE).

Pour le Conseil constitutionnel, l'employeur doit bien, en l'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés, organiser les élections et il est seulement dispensé de la négociation du protocole préélectoral.

La diffusion de nouveaux modèles de PV de carence confirme l'obligation d'organiser des élections.

Depuis août 2023, l'administration a discrètement mis en ligne un nouveau modèle de PV de carence (CERFA n°15248*05 devenu n° 15248*06 à compter du mois d'octobre 2023) qui prévoit désormais l'obligation pour l'employeur d'organiser deux tours de scrutin lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel.

Désormais, les dates de premier et de second tours doivent être mentionnées sur le PV de carence y compris lorsqu'aucune liste de candidats n'a été présentée.

Il demeure donc recommandé pour les employeurs de poursuivre le processus électoral malgré le défaut de candidatures.

L'employeur est seulement dispensé d'inviter les syndicats à négocier le protocole préélectoral.



CIBTP & MOI : LANCEMENT DE L'APPLICATION POUR PERMETTRE AUX SALARIÉS DU BTP D'ACCÉDER À LEUR ESPACE SÉCURISÉ

Le 16 avril 2024, sera officiellement lancée CIBTP & Moi, application conçue pour les salariés du BTP,

CIBTP & Moi est disponible depuis le 15 avril 2024 sur les plateformes de téléchargement pour appareils mobiles IOS (App Store) et Android (Google Play) pour un lancement officiel qui s'est tenu le 16 avril 2024.

Cette application permet aux salariés du BTP de se connecter directement à leur Espace sécurisé pour :

- consulter leur congés,
- consulter leurs paiements,
- consulter et télécharger leurs attestations,
- mettre à jour leurs coordonnées de contact et leur relevé d'identité bancaire,
- contacter la caisse.

Au début de l'année 2025, l'ensemble des salariés du BTP dépendant des caisses Bâtiment métropolitaines seront couverts par l'application CIBTP & Moi.

Un accès direct à l'application CIBTP & Moi est disponible depuis le site de CIBTP France <https://www.cibtp.fr/cibtp-et-moi>

POUR EN SAVOIR + : contact : Véronique LEVITRE - 02 32 23 50 52



CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE BTP

LES DURÉES DE VIE DES CARTES PRÉCISÉES



Pour tout salarié du BTP amené à travailler sur chantier de manière régulière, la carte d'identification professionnelle constitue un des éléments juridiques liant l'entreprise et le salarié. Elle est obligatoire. Les conséquences financières des manquements de l'employeur sont lourdes.

Des règles distinctes existent en matière de fonctionnement de la carte BTP entre les salariés travaillant en France en tant que salariés détachés et les autres.

SALARIÉS NON DÉTACHÉS

Pour les salariés employés en France par une entreprise établie en France, il incombe aux employeurs du BTP de leur fournir une carte BTP dès lors qu'ils sont amenés à intervenir régulièrement sur chantiers, y compris pour des tâches de conduite de travaux. La demande de carte doit être transmise par l'employeur sur le site national cartebtp.fr dès l'embauche du salarié, peu importe son type de contrat.

- Pour les salariés en CDI, la carte BTP n'a pas de durée maximale. Lorsque le salarié en CDI quitte l'entreprise, l'employeur doit veiller à ce qu'il lui remette sa carte BTP, mentionner la date de fin de contrat sur le site cartebtp.fr puis envoyer la carte à CIBTP France.
- Pour les salariés en CDD, la carte BTP devient invalide au terme de la durée du contrat. Si le CDD est prolongé, si un nouveau CDD est conclu ou si le CDD se poursuit en CDI, l'employeur doit corriger les mentions propres au salarié sur le site cartebtp.fr.

À la fin de la relation contractuelle, l'employeur doit veiller à récupérer la carte BTP et à l'envoyer à CIBTP France.

Pour les salariés intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui doit commander la carte BTP si le salarié ne dispose pas encore d'une telle carte.

La durée de validité de cette carte est de 5 ans, et ne dépend pas d'un éventuel changement d'entreprise de travail temporaire ou d'entreprise d'accueil (il appartient à l'agence d'intérim de déclarer auprès du site cartebtp.fr les informations sur l'entreprise d'accueil à chaque changement de mission).

L'entreprise utilisatrice doit donc vérifier que chaque nouvel intérimaire dispose bien d'une carte BTP valide puis veiller à ce que la carte ne devienne pas périmée pendant la période d'accueil de l'intérimaire.

Depuis le 1^{er} avril 2024, la carte est active pendant les périodes de missions pour les salariés intérimaires employés par une entreprise établie en France, ainsi que pendant les périodes de détachement sur le territoire national pour les salariés détachés par un employeur établi hors de France, y compris en qualité de travailleurs temporaires.

Entre ces périodes de mission ou de détachement, la carte d'identification professionnelle sera donc désactivée. Préalablement à chaque nouveau détachement ou mission, l'employeur devra procéder à la modification de sa déclaration auprès de CIBTP France préalablement à chaque nouveau détachement ou mission.

SALARIÉS DÉTACHÉS

Pour les salariés détachés sur le territoire français par une entreprise établie à l'étranger, l'obligation de détention d'une carte BTP pour travailler sur chantier existe.

Il appartient dans ce cas à l'entreprise étrangère de procéder aux démarches sur le site cartebtp.fr pour permettre aux salariés détachés de détenir cette carte.

Depuis le 1^{er} avril 2024, la durée de la Carte BTP des salariés détachés en France par une entreprise établie à l'étranger est portée à 5 ans et ne sera donc plus limitée à la durée du détachement.

Seront inclus dans la catégorie des travailleurs détachés, les travailleurs intérimaires détachés.

Une unique carte pourra ainsi couvrir plusieurs périodes d'emploi successives, pendant 5 ans, sans que l'employeur établi hors de France n'ait à effectuer une nouvelle demande de carte pour chaque détachement.

En pratique, depuis le 1^{er} avril 2024, la Carte BTP des travailleurs détachés :

- est valable 5 ans et multi employeur,
- porte un logo Carte valable 5 ans et la mention de sa date d'expiration,
- un nombre illimité de détachement peut être associés à chaque carte, gratuitement, tout au long des 5 ans de validité,
- le lieu de détachement ne peut plus être consulté que dans SIPSI et plus sur Cartebtp.fr.



BON À SAVOIR...

Il devra transmettre :

- Dans le cadre d'un nouveau détachement, le numéro de la déclaration de détachement,
 - Dans le cadre d'une nouvelle mission, les informations relatives à la date de début et de fin de celle-ci, ainsi que la dénomination Siren ou Siret de l'entreprise utilisatrice.
- CIBTP France procédera à l'activation de la carte en cours de validité du salarié concerné.

L'employeur n'a pas à modifier sa déclaration sous 24h pour informer la CIBTP d'un changement d'adresse du site ou du chantier de travaux. Il devra en revanche transmettre toute modification relative aux renseignements le concernant ou relatives aux salariés.



MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

LE PROJET DE LOI DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ !

Comme c'est déjà le cas dans les autres pays de l'Union européenne, les salariés en arrêt maladie pour des raisons autres que professionnelles, peuvent désormais acquérir des droits à congés payés.



La loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, qui reconnaît l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie, a été publiée mardi 23 avril 2024, le Conseil constitutionnel n'ayant finalement pas été saisi.

Ces nouvelles règles entrent en vigueur depuis le 24 avril 2024.

Acquisition de congés pendant un arrêt maladie :

Les salariés en arrêt de travail pour des raisons non professionnelles peuvent acquérir des congés à raison de 2 jours par mois soit 4 semaines par an, cette période étant considérée comme du temps de travail effectif.

Cette limite ne concerne pas les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, au titre desquels le salarié continue à acquérir 2,5 jours de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines) par an.

Afin de limiter les actions en justice des salariés encore en poste et qui demanderaient rétroactivement l'octroi de congés payés, l'amendement limite l'action en justice des salariés.

Ceux-ci disposent de 2 ans pour réclamer leurs congés qui auraient dû être acquis au cours de périodes d'arrêt maladie depuis le 1^{er} décembre 2009.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant la publication de la loi, ils bénéficient d'une rétroactivité de 3 ans.

Report des congés payés acquis avant ou pendant un arrêt maladie

Un délai de report des congés payés de 15 mois est prévu, au terme duquel les congés expireront définitivement, délai de report variant selon la durée de l'arrêt maladie.

- **congés acquis avant un arrêt maladie** : 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits, après la reprise du travail ;
- **congés acquis pendant un arrêt maladie inférieur à 1 an** : 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits, après la reprise du travail ;
- **congés acquis pendant un arrêt maladie supérieur ou égal à 1 an** : 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à ce qu'il ait été informé de ses droits.

Un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, de branche), peut fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois, mais uniquement dans un sens favorable.

Nouvelle obligation à la charge de l'employeur :

Tout salarié doit être informé dans un délai de 1 mois, suite à son retour dans l'entreprise après un arrêt maladie :

- du nombre de jours de congés dont il dispose ;
- de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Ces informations peuvent être communiquées au salarié par tout moyen attestant d'une date de notification, notamment via le bulletin de paie.



BON À SAVOIR...

Sauf exception, l'information du salarié sur ses droits en matière de congés payés marque le point de départ de la période de 15 mois dont il disposera pour les reporter.

VISITE MÉDICALE DE REPRISE ET ARRÊT MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Suite à une maladie d'origine non professionnelle, la visite médicale de reprise n'est pas automatique mais dépend de la durée de l'arrêt maladie du salarié.

ARRÊT DE MOINS 60 JOURS

La visite de reprise est facultative



ARRÊT DE 60 JOURS OU PLUS

La visite de reprise s'impose.



La visite médicale de reprise est à l'initiative de l'employeur, elle intervient dans les 8 jours calendaires qui suivent la reprise du travail par le salarié. Le salarié a l'obligation de se présenter à la visite. En l'absence de visite de reprise organisée par l'employeur, le contrat de travail demeure suspendu ; il ne peut pas être reproché au salarié son absence ni le licencié pour ce motif.



Une clause de dédit-formation est une clause contractuelle où le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai. Elle va donc régir la période qui suit la formation. Quelles conditions doivent être réunies pour que cette clause soit valable ? Quels sont les cas permettant la mise en œuvre de cette clause ?



Que prévoit la clause de dédit-formation ?

La clause de dédit-formation est une clause incluse dans le contrat de travail qui prévoit :

Le financement par l'employeur d'une formation à son salarié.

L'engagement, en contrepartie, du salarié de rester dans l'entreprise pendant une durée minimale.

Si cet engagement n'est pas respecté, le salarié rembourse tout ou partie des frais de formation basés sur le coût réel de la formation pour l'employeur.

La clause de dédit-formation régir donc la période qui suit la formation.

A NOTER...

Le contrat de professionnalisation n'est pas concerné par cette clause de dédit-formation ; de même l'avenant au contrat de travail prévoyant la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro A) ne peut pas contenir de clause de dédit-formation.

Quelles sont les conditions de validité de la clause de dédit-formation ?

Pour que la clause soit valide, des conditions doivent être réunies :

Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective

La clause est signée avant la formation

Certaines mentions liées à la formation sont renseignées (date, nature, durée, coût réel et non forfaitaire pour l'employeur)

Le montant du remboursement est proportionnel aux frais engagés effectivement par l'employeur

La clause est limitée dans le temps (entre 2 et 5 ans selon la durée et le coût de la formation) et dans son montant pour ne pas priver le salarié de sa faculté de démissionner

Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié sont indiqués.

Dans quels cas la clause de dédit-formation peut-elle être mise en œuvre ?

La clause est mise en œuvre si la rupture du contrat de travail intervient :

- À l'initiative du salarié (exemple : démission)
- Et n'est pas imputable à l'employeur.

Ainsi, la démission du salarié qui s'explique par le fait qu'il n'est pas payé est imputable à l'employeur. La clause ne peut donc pas être mise en œuvre.

Un contrat rompu à l'initiative du salarié pendant la période d'essai ne prive pas l'employeur de son droit d'appliquer cette clause.

Qu'en est-il en cas de rupture conventionnelle ?

Le juge considère que la clause de dédit-formation ne peut pas s'appliquer en cas de rupture conventionnelle.

En effet, la rupture conventionnelle intervient d'un commun accord. Elle ne peut pas être considérée comme étant à l'initiative du salarié.

Le salarié peut-il être contraint de rembourser ses salaires perçus pendant la formation ?

Non. La clause ne peut pas prévoir le remboursement par le salarié des salaires perçus pendant la formation.

Si la clause est mise en œuvre, le salarié rembourse les frais de formation et non les salaires.

Les clauses de dédit-formation et de non-concurrence peuvent-elles coexister ?

Oui. Une clause de non-concurrence peut être prévue avec une clause de dédit-formation dans un contrat.

L'employeur peut-il renoncer à la clause de dédit-formation ?

Oui. L'employeur peut renoncer à appliquer cette clause.

Toutefois, la clause n'est valable que si l'entreprise dispense une formation dont les frais vont au-delà des dépenses imposées par la loi. Dès lors, si la formation est entièrement financée par des subventions publiques ou l'OPCA de la construction, Constructys, une telle clause ne peut être insérée.

La clause de dédit formation est obligatoirement écrite et doit être acceptée par le salarié soit dans le contrat de travail, soit un avenant à celui-ci. L'acceptation par le salarié doit toujours être effectuée avant le déroulement de la formation.

LA PRÉSOMPTION DE DÉMISSION

La « loi sur le marché du travail » a institué un dispositif permettant de présumer un salarié démissionnaire. Suite à la publication d'un décret d'application le 19 avril 2023, vous pouvez désormais assimiler l'abandon de poste de votre salarié à une démission, à condition toutefois que certaines conditions soient respectées.

Si le dispositif ne peut pas être utilisé dans le cadre de certains motifs d'absence (raisons médicales, exercice du droit de retrait ou de grève, refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation, refus d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur), dans les autres cas le process pour déclarer le salarié démissionnaire peut être utilisé sous certaines conditions.

Pour tout renseignement, contact : Véronique LEVITRE - 02 32 23 50 52

PRIME DE PARTAGE DE VALEUR CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR 2024...

Auparavant, toute prime de partage de la valeur (PPV) versée était intégralement exonérée de charges sociales, y compris de CSG-CRDS, de forfait social et de taxe sur salaire, sous réserve que son montant ne dépassait pas 3.000 euros ou 6.000 euros et qu'elle soit versée aux salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC. Il y avait également une exonération d'impôt sur le revenu.

Ce régime social de faveur est modifié en 2024.

L'ensemble des exonérations citées restent applicables entre le 1er janvier 2024 et les 31 décembre 2026 mais seulement :

- pour les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- et toujours pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC.

Si votre entreprise comprend au moins 50 salariés et/ou si la rémunération du salarié est au moins égale à 3 SMIC, elle perd le régime social de faveur (CSG/CRDS, taxe sur les salaires, forfait social) et les salariés perdent leur exonération fiscale.

A NOTER...

Pour 2024, la prime de partage de valeur demeure toujours exclue de l'ensemble des cotisations conventionnelles dues par les entreprises du BTP : congés payés, OPPBTP, prévoyance, formation professionnelle, intempéries, APAS, APNAB.

Depuis le 1^{er} décembre 2023 il est possible de verser 2 PPV par an, mais chaque prime attribuée est unique.

Il est donc obligatoire de conclure un nouvel accord ou de prévoir une nouvelle décision unilatérale pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile.

Le montant, les salariés éligibles ou la modulation de la prime peuvent différer.

Il est possible de verser la prime de partage de valeur en plusieurs échéances sur l'année civile, dans la limite d'un versement trimestriel.



✓ Simple ✓ Efficace ✓ Intuitive

EMBARQUEZ
LA CAPEB 27 AVEC VOUS !

Disponible sur
App Store



DISPONIBLE SUR
Google play



www.capeb.fr/eure



DANS NOS MÉTIERS

CEE

LA CAPEB VOUS EXPLIQUE COMMENT ÇA MARCHE !



LES CEE (CERTIFICATS D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE) SONT AUJOURD'HUI UN LEVIER ESSENTIEL DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE ET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE.

CRÉÉ EN 2006 → EN 2022, LE DISPOSITIF EST ENTRÉ DANS SA 5^{ÈME} PÉRIODE POUR UNE DURÉE DE 4 ANS

DE QUOI ON PARLE ?

UN DISPOSITIF AU BÉNÉFICE DES MÉNAGES, DES ENTREPRISES ET DES COLLECTIVITÉS EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE.



Le dispositif repose sur une obligation d'économies d'énergie répartie par les pouvoirs publics entre les fournisseurs d'énergie, appelés « obligés ».



Les fournisseurs d'énergie contribuent à la réalisation de travaux d'économies d'énergie auprès des consommateurs grâce aux versements de primes.



Les fournisseurs d'énergie se voient délivrer des CEE en contrepartie des travaux d'économies d'énergie réalisés auprès des consommateurs.

TRAVAUX CONCERNÉS



- Bâtiment résidentiel
- Bâtiment tertiaire
- Secteur industriel

FOCUS SUR LE RÉSIDENTIEL

(INDIVIDUEL + COLLECTIF)

- ISOLATION (combles, toitures, murs, planchers...).
- CHAUFFAGE (PAC, chaudière bois, systèmes solaires...).
- ÉQUIPEMENTS (éclairage, régulation, ventilation...).

[Consultez les fiches CEE : >>](#)

AVANTAGES ADHÉRENTS



Pour vous accompagner au quotidien dans l'appropriation des CEE la Capeb a initié trois partenariats avec des fournisseurs d'énergie :

[EDF : >> >>](#)

[Butagaz : >>](#)

[Loris ENR : >>](#)

3 AVANTAGES :

- Une simplification des démarches administratives.
- Une prime versée à l'entreprise et au client (résidentiel, tertiaire et industrie).
- Un moyen de concurrencer les offres proposées par la grande distribution (ex : bons d'achat).





DEPUIS PLUSIEURS MOIS, FLEURISSENT SUR LE MARCHÉ DE LA RÉNOVATION GLOBALE EN MAISON INDIVIDUELLE DES OFFRES DE RÉNOVATION GLOBALE À 1 € GRÂCE UN DEVIS UNIQUE AVEC UNE PRIME CEE EN DÉDUCTION PERMETTANT D'AFFICHER UN RESTE À CHARGE DE 1 €.

DE QUOI ON PARLE ?

RÉNOVATION GLOBALE DES MAISONS INDIVIDUELLES À 1 €

TOUTE ENTREPRISE A LE DROIT D'ÉTABLIR DES DEVIS DE TRAVAUX DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE À 1€ LORSQUE :

- L'aide MaPrimerénov' (ANAH) n'est pas mobilisée (ex : mobilisation des aides CEE exclusivement, ce qui est le cas pour les devis de rénovation globale à 1 €) ;
- Il y a un cumul d'aides nationales (CEE + MaPrimerénov' avec reste à charge de 10%) et locales (régionales et/ou départementales...) pouvant diminuer le reste à charge jusqu'à 1 €.

 Ces offres à 1€ sont donc bien légales.

COMMENT ÇA MARCHE ?

GRÂCE À L'OPÉRATION COUP DE POUCE « RÉNOVATION PERFORMANTE D'UNE MAISON INDIVIDUELLE, LES TRAVAUX RESPECTANT LES DISPOSITIONS DE LA FICHE BAR-TH-164 ET RÉPONDANT AUX EXIGENCES CUMULATIVES SUIVANTES PEUVENT BÉNÉFICIER D'UNE PRIME CEE.

LES TRAVAUX COMPORTENT AU MOINS UN GESTE D'ISOLATION PARMIS LES 3 CATÉGORIES SUIVANTES :

Travaux d'isolation thermique des toitures mettant en œuvre un procédé d'isolation comportant un ou des matériaux d'isolation thermique en toiture-terrasse ou en rampant de toiture et couvrant au moins 75 % de la surface totale des toitures.

Travaux d'isolation thermique des murs couvrant au moins 75 % de la surface totale des murs donnant sur l'extérieur et mettant en œuvre un procédé d'isolation par l'intérieur ou par l'extérieur.

Travaux d'isolation thermique des planchers des combles perdus et des planchers bas et couvrant au moins 75 % de la surface totale des planchers des combles perdus et des planchers bas situés entre un volume chauffé et un sous-sol non chauffé, un vide sanitaire ou un passage ouvert.

LES TRAVAUX PERMETTENT D'ATTEINDRE UNE BAISSÉ DE CONSOMMATION CONVENTIONNELLE ANNUELLE EN ÉNERGIE PRIMAIRE D'AU MOINS 55 % SUR :

Les usages chauffage.

Le refroidissement.

La production d'eau chaude sanitaire (audit énergétique préalable obligatoire).

LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPEMENTS DE CHAUFFAGE OU DE PRODUCTION D'EAU CHAUDE SANITAIRE NE DOIVENT CONDUIRE, HORS RACCORDEMENT À UN RÉSEAU DE CHALEUR :

Ni à l'installation d'équipements de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire consommant majoritairement du charbon, du fioul ou du gaz.

Ni à une hausse des émissions de gaz à effet de serre.

 LES VALEURS MINIMALES DES PRIMES CEE ASSOCIÉES À CE COUP DE POUCE SONT CALCULÉES DE LA MANIÈRE SUIVANTE EN FONCTION DES REVENUS DES MÉNAGES :

POUR LES BÂTIMENTS DONT LA CONSOMMATION ANNUELLE D'ÉNERGIE PRIMAIRE APRÈS TRAVAUX EST INFÉRIEURE OU ÉGALE À 110 KWH/M² :


350 € / MWh de consommation conventionnelle annuelle d'énergie finale économisée de la maison rénovée, pour les MÉNAGES MODESTES.

300 € / MWh de consommation conventionnelle annuelle d'énergie finale économisée de la maison rénovée, pour les AUTRES MÉNAGES.

POUR LES AUTRES BÂTIMENTS :

250 € / MWh de consommation conventionnelle annuelle d'énergie finale économisée de la maison rénovée, pour les MÉNAGES MODESTES.

200 € / MWh de consommation conventionnelle annuelle d'énergie finale économisée de la maison rénovée, pour les AUTRES MÉNAGES.

 Ces offres financières ne sont pas cumulables avec les autres incitations mises en place dans le cadre du dispositif des CEE, et en particulier avec les aides de l'ANAH valorisant les CEE des travaux subventionnés.



Un arrêté du 27 juin 2023 est venu modifier ce Coup de pouce en écrêtant pour les devis signés à compter du 1^{er} août 2023 le volume de CEE délivré en retenant le critère le plus contraignant entre :

- un seuil global de 3.850 MWhc, ce qui correspond à 25 000 € de prime (valorisation à 6,50 € / MWhc).
- un seuil de 23,1 MWhc / m² de surface habitable, soit 150 € / m².



GRÂCE AU COUP DE POUCE CEE DÉDIÉ À LA RÉNOVATION GLOBALE DES LOGEMENTS, IL EST DONC POSSIBLE DE PORTER DES OFFRES RÉDUISANT LE RESTE À CHARGE À 1 € EN RESPECTANT LES MODALITÉS RÉGLEMENTAIRES EN VIGUEUR.

Pour autant, la plupart des devis remontés par le réseau CAPEB font l'objet de faisceaux d'indices qui prouvent que nous sommes face à des structures peu scrupuleuses

La CAPEB constate :

- des irrégularités d'ordre administratif (absence de visite technique préalable, invalidité des qualifications RGE correspondantes...),
- la qualité de réalisation des audits énergétiques est régulièrement remise en cause (surévaluation de la superficie du logement, indépendance de l'auditeur...) dans l'objectif de gonfler artificiellement le volume des primes CEE accordées.

**RAPPEL
ATTESTATION DE TVA...**



L'attestation de TVA n'est pas requise pour les travaux de réparation et d'entretien d'un montant inférieur à 300 € TTC.

Pensez néanmoins à mentionner sur la facture les informations suivantes :

- *Nom et adresse du client et de l'immeuble, objet des travaux ;*
- *Nature des travaux ;*
- *Mention selon laquelle l'immeuble d'habitation est achevé depuis plus de deux ans.*



LA FORMATION CACES EST-ELLE OBLIGATOIRE ? QU'ELLE EST LA DURÉE DE VALIDITÉ ?

Le CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) est une attestation de formation faisant office de certificat garantissant la maîtrise et le savoir-faire du salarié en matière de conduite d'engins du référentiel CACES.

Quels sont les équipements de travail pour lesquels il existe un CACES ?

Il existe actuellement des recommandations CACES pour :

- les engins de chantier ; les grues à tour ; les grues mobiles ; les plates-formes élévatrices mobiles de personnel ; les chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ; les grues auxiliaires de chargement.

Quelle est la durée de validité du CACES ?

La durée de validité du CACES est de 10 ans pour les engins de chantier (R.372m) et de 5 ans pour les équipements appartenant aux cinq autres familles.

La formation doit être réactualisée lorsque cela s'avère nécessaire, en cas de modification importante de l'équipement de travail utilisé ou de l'environnement de travail.

Le titulaire du CACES peut-il être autorisé à conduire dans diverses entreprises ?

L'autorisation de conduite est généralement délivrée par l'employeur du salarié.

Concernant les salariés d'entreprises extérieures intervenant au sein d'entreprises utilisatrices, leur autorisation de conduite est délivrée par le chef de l'entreprise extérieure.

Le responsable de l'entreprise extérieure devra toutefois au préalable s'être assuré que le salarié est apte médicalement, qu'il possède le CACES pour l'engin concerné et qu'il bénéficie d'une connaissance des lieux de travail et des instructions à respecter sur le site d'utilisation.

Il en est de même pour les travailleurs intérimaires.

Mais, c'est à l'entreprise utilisatrice de délivrer l'autorisation de conduite pour le temps de la mission après s'être assurée que toutes les conditions sont remplies et qu'il dispose des connaissances du lieu de travail et des instructions à respecter sur ce site.

Enfin, les travailleurs indépendants et les employeurs qui exercent une activité sur un chantier doivent avoir reçu la formation adéquate prévue par le Code du travail (décret du 3 décembre 2002).

QUELLES SONT LES FORMATIONS OBLIGATOIRES POUR LES SALARIÉS DU BTP ?

Tout employeur se doit de prévenir les risques professionnels et de respecter la réglementation au sein de son entreprise. Selon les risques, il est parfois tenu à une obligation de formation à la sécurité envers ses salariés.

AMIANTE (art. R. 4412-87, art. R. 4412-98 et art. R 4412-126 et suivants du Code du travail)

- Intervention sur des matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante : sous-section 4 (encadrant et opérateur de chantier)
- Retrait et encapsulage de matériaux contenant de l'amiante : sous-section 3

ÉLECTRICITÉ (art. R. 4544-9 et suivants du Code du travail – norme NF C 18-510)

- Habilitation électrique personnel électricien et non électricien

SANTÉ (art. R. 4224-15 du Code du travail) Sauveteur Secouriste du travail (SST)

TRANSPORT (décret n 2013-386 du 06.05.2013 - recommandation CNAMTS R462)

- Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO)
- Formation Continue Obligatoire (FCO) + permis E. C

CONDUITE D'ENGINS : CACES ET AUTORISATION DE CONDUITE (art. R 4323-56 du Code du travail – recommandation CNAMTS-CACES)

- Conduite d'engins de chantier (R372 m)
- Conduite de plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP – R386)
- Conduite de chariots automoteurs à conducteur porté (R389)
- Conduite de grues mobiles (R383 m)

ÉCHAFAUDAGES – TRAVAUX EN HAUTEUR (art. R 4323-69 et R 4323-106 du Code du travail – recommandation CNAMTS)

- Montage, démontage, modification et utilisation sur pied (R 408) ou roulant (R457)
- Vérification et réception d'échafaudage
- Travail en hauteur – port du harnais

FLUIDES FRIGORIGÈNES (art. R 543-75 et suivants du Code de l'environnement)

- Connaissance des fluides et de leurs contraintes manipulation récupération

RÉSEAUX

- Formation : Autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR) - Opérateur - Encadrant - Concepteur



FORMATIONS

PLANNING PRÉVISIONNEL DES FORMATIONS MAI - DÉCEMBRE 2024



Plannings formations 2024

	Lieu	Durée	Juin	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Développement Durable	FEE BAT RENOV - Devenez RGE	EVREUX	3J			16-17-19		25-26-28
	Générateur Photovoltaïque raccordé au réseau (- 36KWC ELEC)	EVREUX	3J			17-18-19		
	Aides financières et rédaction de documents dans le cadre du RGE	EVREUX	2J				7-8	
	Règles de l'art : mise en œuvre de l'isolation en sous face des planchers bas par panneaux rapportés	EVREUX	1J					13
	Règles de l'art : mise en œuvre de menuiseries extérieures	EVREUX	1J			27		
	Règles de l'art : Mise en œuvre isolation des rampants et combles perdus	EVREUX	1J					5
	Règles de l'art : Mise en œuvre d'un système de ventilation mécanique contrôlée	EVREUX	2J				28-29	
	Journée complémentaire Mise en oeuvre d'un système de ventilation	EVREUX	1J	27				
	Règles de l'art : Mise en oeuvre isolation par l'extérieur (ITE)	EVREUX	1J					9
	Règles de l'art : mise en oeuvre soufflage - DTU 45.11	EVREUX	2J					
	Préparation à la formation QUALIPAC	EVREUX	1J					
	POMPE A CHALEUR	EVREUX	5J				16-17-18 22-23	
	CEE OBJECTIF ZÉRO DÉFAUT en rénovation énergétique : PAC	EVREUX	1J				22	
	QUALI PLUIE (nouveau)	EVREUX	2J					21-22
	QUALIBOIS EAU	EVREUX	3J		2-3-4			
QUALIBOIS AIR	EVREUX	3J						
CIP PATRIMOINE (nouveau)	EVREUX	3J				15-16-17		
Techniques Métiers	Préparation à la Validation Gaz	EVREUX	2J	18-19		17-18		5-6
	Dépannage, entretien et maintenance des Chaudières GAZ et FIOUL	EVREUX	3J					
	Dépannage, entretien et maintenance des unités de clim et PAC	EVREUX	2J		25-26			
	Initiation à la climatisation bases techniques et réglementaires	EVREUX	2J			12-13		
	Préparer l'attestation d'aptitude fluides frigorigènes - Cat.1	EVREUX	5J	6-7 11-12-13			8-9 16-17-18	
Sécurité- Habilitation- Réglementation	Préparation aux Habilitations électriques (non électriciens)	EVREUX	2J			7-8		
	Préparation aux Habilitations électriques (électriciens)	EVREUX	3J				4-5-6	
	Recyclage des Habilitations Elec	EVREUX	2J		4-5 complet			
	Travail en Hauteur	EVREUX	1J	3			14	16
	Echafaudages Fixes	EVREUX	3J	4-5-6 complet			15-16-17	17-18-19
ACCESSIBILITE A ET B1 Accessibilité Modules A & B1 : Les fondamentaux de l'accessibilité et du handicap et Maintien à domicile, confort d'usage	EVREUX	2J	24-25			1-2		
MARCHE PUBLIC DU BTP "Répondre aux appels d'offres et gérer efficacement son marché"	EVREUX	1J		2				
Stage de récupération de points (ANPER)	EVREUX	2J		3-4		2-3		11-12



Vous recherchez une formation particulière, vous souhaitez vous inscrire, être accompagné pour la prise en charge financière ? Renseignez-vous ! inscrivez-vous !

UN SEUL NUMÉRO : 02 32 23 50 50 - Emmanuelle GUION



ÊTRE ARRÊTÉ, SANS QUE TOUT S'ARRÊTE.



ARRÊT DE TRAVAIL, INVALIDITÉ, DÉCÈS, SERVICES D'ASSISTANCE...

- Retrouvez-nous dans l'une de nos 24 agences Groupama de l'Eure, du lundi au vendredi de 09h00 à 12h30 et de 14h00 à 18h00.

