

CAPEB

Novembre
2023

LE MAGAZINE DE LA CAPEB DE L'EURE

infos



■ ÉDITO

Le taux de TVA à 10% sur les travaux de rénovation sera maintenu et bénéficie du soutien du Ministre de l'Economie.
Plus qu'une bonne nouvelle, c'est une victoire de la CAPEB.

Le projet de loi de Finances prévoit l'augmentation du budget «MaPrimeRénov'» de 1,6 milliard d'euros et le déblocage de 500 millions du Fonds vert pour la rénovation énergétique des établissements scolaires.



MaPrimeAdapt au 1^{er} janvier 2024 devrait accentuer les travaux d'adaptation des logements pour les personnes âgées.

Dans ces temps troublés, il ne faut pas boudier notre plaisir. Pour autant ces motifs de satisfaction ne suffiront probablement pas à maintenir l'activité des entreprises du bâtiment au niveau espéré.

Depuis 3 ans, l'activité des entreprises artisanales du bâtiment perd constamment du terrain.

C'est encore vrai au cours de ce 3^{ème} trimestre, puisqu'elles enregistrent un taux de croissance négatif de - 1 % ; une moyenne qui résulte du décrochage de la construction neuve (- 3 %) et du coup de faiblesse des travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements (- 1,5 %) qui parviennent tout juste à maintenir l'activité rénovation hors de l'eau.

C'est pourquoi la CAPEB de l'Eure reste déterminée à tout faire pour maintenir votre activité : formation, accès aux qualifications, accords tarifaires avec nos partenaires, réunions d'information, communication auprès des clients,...

Bien sincèrement
Jean-Daniel AUVRAY



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



capeb.fr/eure



@capeb.eure

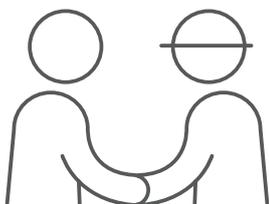


Disponible sur
App Store



DISPONIBLE SUR
Google play

NOS PARTENAIRES



ACTUALITES GÉNÉRALES ET SYNDICALES

CONJONCTURE / ACTIVITÉ - 2ÈME TRIMESTRE 2023 L'ACTIVITÉ DU BÂTIMENT EN REcul

ACTIVITÉ GLOBALE

UNE CROISSANCE
QUI CHUTE...

2T2023

-0,5%

par rapport au 2^{ème} trimestre 2022

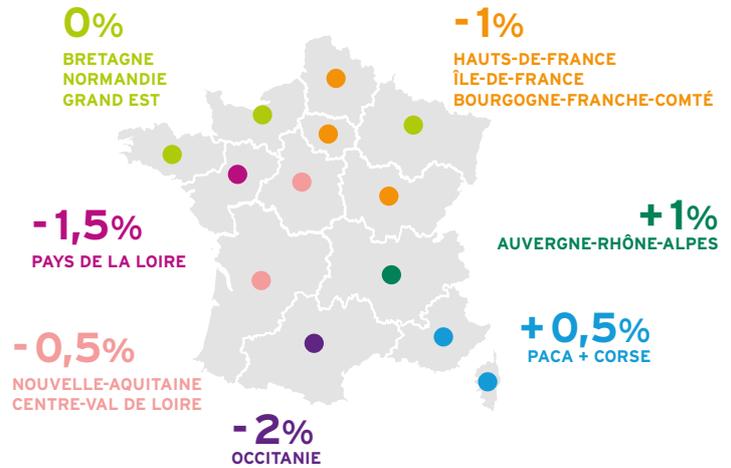
ACTIVITÉ RÉGIONALE

...DANS LA MAJORITÉ
DES RÉGIONS

TENDANCE ANNUELLE

-0,7%

sur les 4 derniers trimestres



ANCIEN

ENTRETIEN/RÉNOVATION

2T2023

0%

par rapport au 2^{ème} trimestre 2022

TENDANCE ANNUELLE

+0,8%

sur les 4 derniers trimestres

DONT LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

2T2023

+2%

par rapport au 2^{ème} trimestre 2022

TENDANCE ANNUELLE

+2,6%

sur les 4 derniers trimestres



NEUF

2T2023

-1,5%

par rapport
au 2^{ème} trimestre 2022

TENDANCE ANNUELLE

+0,1%

sur les 4 derniers trimestres



MÉTIERS

-1%
MAÇONNERIE



VOLUME
D'ACTIVITÉ



0%
COUVERTURE-PLUMBERIE-
CHAUFFAGE
AMÉNAGEMENT-
DÉCORATION-PLÂTRERIE



EMPLOI

1T2023



+0,1%

par rapport au 1^{er} trimestre 2022

EMPLOI
SALARIÉ

AU 1^{ER} SEMESTRE 2023

27 % DES ENTREPRISES ONT CHERCHÉ À RECRUTER

AU 2^{ÈME} SEMESTRE 2023

19% DES ENTREPRISES ENVISAGENT DE RECRUTER

☐ UN RALENTISSEMENT SENSIBLE POUR TOUS
LES MÉTIERS ET EN PARTICULIER LES MAÇONS



SITUATION ÉCONOMIQUE
ET FINANCIÈRE DES ENTREPRISES

TRÉSORERIE

15 % DES ENTREPRISES SIGNALENT UN BESOIN
DE TRÉSORERIE

dont 68 % déclarent un besoin supérieur
à 10 000 €.

MARGES

↓ **29%**

DÉCLARENT
UNE BAISSÉ

↑ **10%**

DÉCLARENT
UNE HAUSSE

CARNETS DE COMMANDES

DIMINUTION AVEC 79 JOURS
DE TRAVAIL À VENIR
soit 8 jours de moins qu'au
trimestre précédent.



BGE CLUB SPÉCIAL BÂTIMENT

La CAPEB de l'Eure et BGE Normandie ont organisé la 1ère rencontre BGE Club Bâtiment le 16 octobre dernier. Cette rencontre avec notre partenaire de la création-reprise d'entreprises a permis d'échanger avec les chefs d'entreprises accompagnés depuis 15 ans (anciennement ICRE BTP) par cette association spécialisée dans l'accompagnement des futurs chefs d'entreprises.

Si vous avez une connaissance qui veut créer son entreprise ou si vous souhaitez transmettre votre entreprise, n'hésitez pas à contacter BGE Normandie.

Rendez-vous personnalisé à Evreux, contacts :

Maud GRASSEAU - 06 43 58 00 55 / maud.grasseau@bgenormandie.fr ou

Sophie MOULIN - 06 85 53 06 79 / direction@bgenormandie.fr



SALON DES BBC RENOVATEURS

Le 7 octobre dernier avait lieu le salon de la rénovation énergétique organisé par la Région Normandie pour promouvoir les entreprises engagées dans la démarche BBC RENOVATEUR au HUB à LOUVIERS.

A cette occasion le Crédit Agricole Normandie Seine, partenaire du salon avait invité ses clients à rencontrer les professionnels. Sur les 8 entreprises exposantes, 5 d'entre elles sont membres de la CAPEB de l'Eure.

Il n'existe que 168 rénovateurs BBC en Normandie, pourquoi pas vous ? A ce jour, 14 580 chèques éco-énergie ont été accordés.

Si vous êtes intéressés par cette démarche destinée à faire bénéficier du chèque énergie de la Région à vos clients, vous pouvez contacter Jérôme BRARD - 02 32 23 50 53 - 06 74 96 76 26

Plus d'informations : <https://cheque-eco-energie.normandie.fr/>



REPORT DE LA SUPPRESSION DU GNR EN 2023

Si la FNTF et la FNSEA ont formellement accepté une augmentation du GNR le 11 septembre dernier de :

+ 5,99 c/litre/an jusqu'en 2030 pour le BTP et + 2,85 c/litre/an jusqu'en 2030 pour le monde agricole,

la CNATP reste opposée à cet accord BERCY/FNSEA/FNTF formalisé dans le Projet de Loi de Finances 2024.

Si les entreprises rencontreront des difficultés à intégrer à nouveau des charges supplémentaires et cette fiscalité dans leurs marchés, le principal point de blocage quant à l'augmentation progressive du tarif d'accise sur le gazole non routier jusqu'en 2030 demeure, comme nous l'avons évoqué avec Bercy en juillet dernier, l'aggravation de la distorsion de concurrence entre nos entreprises et celles du secteur agricole qui interviennent sur les chantiers du BTP et notamment lié à la TICPE sur le GNR (différence actuelle sur le GNR de 14,96 centimes d'euro le litre), cette différence s'accroîtra de 2024 à 2030 de 3,14 c/litre/an.

Nous ne pouvons en aucun cas accepter cette distorsion de concurrence aggravée !



Nous l'avons précisé à Bercy, les structures plus importantes n'ont sans doute pas la même appréciation de cette conséquence puisqu'elles font souvent appel à la sous-traitance et parfois même auprès d'entreprises de travaux agricoles.

C'est d'ailleurs une double peine pour nos entreprises qui travaillent principalement sur des marchés privés et ne pourront par conséquent, répercuter ces hausses de prix automatiquement en 2024 par le biais d'indexation.

La CNATP exige une équité de traitement et, dans l'attente de compensations concrètes qui restent à définir, accepteraient uniquement en 2024 une augmentation de la TICPE égale au monde agricole.

La CNATP a rappelé également :

- que le ministère ne devrait pas ignorer à terme, après disparition d'un carburant coloré, la nécessité de trouver une solution au risque non négligeable de recrudescence des vols de carburant que nous subissons et auquel s'ajouteront les détériorations de nos matériels.
- que la Loi de Finances 2020, avant d'être effacée en 2021, avait résolu toutes les problématiques (vol, contrôle et distorsion de concurrence) en créant un carburant avec une couleur spécifique pour les engins d'origine TP.



Elisabeth GAUDRY - boucherie GAUDRY à BOURGTHEROULDE - a été désignée à la tête de l'U2P de l'Eure au titre des métiers de l'alimentation, pour présider l'Union de Entreprises de Proximité dans notre département.

Elle est déjà engagée pour représenter et défendre l'artisanat notamment en tant que membre de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat et au CFAIE de Val de Reuil.

Félicitations.



DATE À RETENIR...



SALON des MÉTIERS,
de l'EMPLOI
et de l'ORIENTATION
ET FORUM DES FORMATIONS SUPÉRIEURES



CONCERTATION SUR L'ACCUEIL DES DÉCHETS PROFESSIONNELS

Le 27 septembre la RÉGION NORMANDIE a organisée à la CAPEB de l'Eure une réunion pour échanger sur la REP Bâtiment entre les organisations professionnelles et les collectivités locales et syndicats de gestion des ordures ménagères.

Les échanges ont porté sur l'état du maillage territorial des points de collecte et le maintien de l'accueil en déchèteries...

La CAPEB a maintenu sa demande auprès des collectivités pour qu'elles maintiennent l'accueil des artisans dans les déchèteries ce qui semble être en bonne voie sur certains territoires.

Affaire à suivre...



“VOTRE PETITE ENTREPRISE FAIT DE GRANDES CHOSES ? FAITES-LE SAVOIR.”

Un accompagnement renforcé,
au plus près de vos besoins



groupama-pro.fr

VOUS ÊTES
ADHÉRENTS CAPEB ?

Profitez de réductions

Jusqu'à 30%
sur l'ensemble de vos contrats
d'assurance professionnels ⁽¹⁾

Jusqu'à 15%
sur l'ensemble de vos contrats
d'assurance privés ⁽²⁾

(1) Jusqu'à -30% de réduction sur la cotisation de votre contrat professionnel sous présentation de la carte adhérent CAPEB cumulé à votre cible métier de votre activité. (2) Jusqu'à -15% de réduction sur la cotisation de votre contrat privé sous présentation de la carte adhérent CAPEB. Voir conditions en agence.

Groupama Centre Manche - Caisse de Réassurance Mutuelle Agricole du Centre Manche - 30 rue Paul Ligneul CS 30014 - 72043 Le Mans Cedex 9 - Siège social : 10 rue Blaise Pascal 28000 Chartres - 383 853 801 RCS Chartres. Entreprise régie par le Code des Assurances et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09. Intermédiaire bancaire et financier : Immatriculation ORIAS N° 13003629. Document et visuel non contractuels - Réf. EncartPartenariatCapeb- Création : GCM-Marketing des Offres et Services. Crédit Photo : Sculpies - stock.adobe.com.

EN 2024, MAPRIMERÉNOV' ÉVOLUE SELON DEUX PILIERS : UN PILIER « PERFORMANCE » POUR RÉALISER DES RÉNOVATIONS GLOBALES ET UN PILIER « EFFICACITÉ » POUR PERMETTRE DES TRAVAUX DE RENOVATION PAR GESTES...

2 PARCOURS EN FONCTION DE LA CLASSE ÉNERGÉTIQUE DU LOGEMENT

Fournir obligatoirement un DPE
ou un **AUDIT ÉNERGÉTIQUE** de mon logement



PILIER EFFICACITÉ
=
RÉNOVATION PAR GESTE

PILIER PERFORMANCE
=
RÉNOVATION GLOBALE

QUELS LOGEMENTS ?	Pour les logements DPE A B C D E	Tous les logements qui le souhaitent Obligatoire pour les logements DPE F ou G
QUELS MÉNAGES ?	Exclusion des ménages aisés	Tous les ménages. ! sans conditions de ressources
ACCOMPAGNATEUR RÉNOV'	Pas obligatoire	! Obligatoire pour tous les ménages
NIVEAU DE PERFORMANCE À ATTEINDRE	Installation de systèmes de chauffage décarbonés	Gain énergétique d'au moins deux classes (DPE)
COMBIEN D'ÉTAPES ?	Plusieurs gestes Premier geste = chauffage décarboné obligatoirement Gestes suivants = isolation, ventilation...	2 étapes possibles : <input type="checkbox"/> DPE C <input type="checkbox"/> DPE B
NIVEAU DE PERFORMANCE À ATTEINDRE SI PASSOIRE THERMIQUE	Exclusion des passoires énergétiques	Premier palier : DPE D Niveau final : DPE C
DOCUMENTS	DPE obligatoire (de A à E) <input type="checkbox"/> Possibilité de faire un audit énergétique (aide Ma Prime Rénov'maintenue)	Audit énergétique obligatoire
EXCLUSIONS	Logements ne procédant pas au changement de système de chauffage fossile	Logements prévoyant ou conservant un système de chauffage fossile
EN + CEE	Au ménage de faire les démarches	Inclus dans l'aide versée par l'ANAH

! EN ATTENTE DE L'ADOPTION DU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2024.

Le diagnostic de performance énergétique (DPE) a fait l'objet d'une refonte en 2021.

Des ajustements ont été nécessaires depuis, afin de prendre en compte certains éléments dans les modules de calculs.

-  Renseigner sur la performance énergétique d'un logement et orienter les choix en matière de travaux de rénovation.
- Affichage sur les annonces immobilières et annexé systématiquement aux contrats de vente et de location.

LE DPE SE VEUT MAINTENANT

- Plus cohérent avec les enjeux climatiques.
- Plus fiable grâce à une méthode de calcul revue et consolidée.
- Plus complet avec des scénarios de travaux et des recommandations d'usage.
- Plus lisible avec une nouvelle présentation.

➔ Le but est donc de renseigner sur la performance énergétique et climatique d'un logement ou d'un bâtiment (étiquettes A à G), en évaluant sa consommation d'énergie et son impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre.

À QUOI CA SERT ?

- Informer l'acquéreur ou le locataire de l'état du bâtiment.
- Identifier les postes de travaux susceptibles d'être concernés par des travaux à réaliser pour améliorer la performance énergétique du bien.
- Estimer les charges énergétiques du bien.



LE DPE EST OBLIGATOIRE

- En cas de vente d'un logement ou d'un bâtiment.
- Lors de la signature d'un contrat de location d'un logement.
- Pour les bâtiments neufs.



LE DPE SERA OBLIGATOIRE POUR LES IMMEUBLES EN COPROPRIÉTÉ

- Le 1^{er} janvier 2024 pour les immeubles en monopropriété et pour les copropriétés de plus de 200 lots.
- Le 1^{er} janvier 2025 pour les copropriétés entre 50 et 200 lots.
- Le 1^{er} janvier 2026 pour les copropriétés d'au maximum 50 lots.

LES POINTS ESSENTIELS

MÉTHODE

Afin de mieux comparer les logements entre eux, une seule méthode est valable : le calcul de la consommation conventionnelle des logements (3CL).

- Tenir compte de 5 postes de consommation de l'habitation : chauffage, production d'eau chaude sanitaire, climatisation, éclairage et fonctionnement auxiliaires (ventilation...).

ÉTIQUETTE ÉNERGIE-CLIMAT

Une étiquette (de A à G) intègre deux volets : la consommation énergétique (kilowattheure d'énergie primaire par m² par an). Les émissions de gaz à effet de serre (kilogramme équivalent de CO₂ par m² par an).

- L'étiquette du logement est déterminée selon sa plus mauvaise performance, en énergie primaire ou en CO₂.

INDICATEURS CONFORT D'ÉTÉ ET VENTILATION

Des indicateurs sur le confort d'été, auxquels sont associés des leviers d'action (isolation, protection solaire) et sur la ventilation sont proposés dans le DPE.

- hors climatisation, afin de privilégier le recours à des dispositifs non consommateurs d'énergie.

FACTURE ANNUELLE D'ÉNERGIE

Une estimation en euros de la facture annuelle d'énergie figure dans le DPE. Elle est présentée sous forme d'une fourchette de prix, avec l'année de référence des prix de l'énergie.

- Affichage obligatoire dans les annonces immobilières.

SCÉNARIOS DE TRAVAUX

Recommandations de travaux sous forme de scénarios cohérents pour améliorer le niveau de performance du logement (isolation, ventilation, chauffage...).

- Bénéfice d'aide financières à la rénovation (MaPrimeRénov', CEE...) pour les propriétaires, notamment les ménages les plus modestes.

OPPOSABILITÉ DU DPE

Portée juridique identique à celle des autres diagnostics techniques annexés aux actes de vente et baux immobiliers.

- Les scénarios de travaux conservent quant à eux une valeur uniquement informative.

LES POINTS ESSENTIELS

 <u>QUAND RÉALISER UN DPE ?</u>	Lors de la vente du bien ou de sa mise en location.
 <u>À QUOI SERT UN DPE ?</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Informer les futurs locataires ou acheteurs . ● Comparer les logements entre eux. ● Inciter à effectuer des travaux d'économie d'énergie. ● Identifier les passoires thermiques (logements classés F ou G).
 <u>QUI DOIT RÉALISER LE DPE ?</u>	Le propriétaire du bien (le vendeur ou le bailleur).
 <u>QUI PEUT RÉALISER UN DPE ?</u>	Le DPE doit être établi par un diagnostiqueur, qui est un professionnel indépendant satisfaisant à certains critères, notamment de certification, et ayant souscrit une assurance professionnelle.
 <u>QUEL TARIF ?</u>	Tarifs non réglementés.
 <u>QUE CONTIENT LE DPE ?</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Étiquette énergie-climat : la consommation énergétique et les émissions de gaz à effet de serre exprimées respectivement en kilowattheure d'énergie primaire et kilogramme équivalent de dioxyde de carbone (CO2). Pour atteindre une étiquette énergétique (de A à G), un logement doit en conséquence atteindre un seuil de performance minimale sur chacun des deux critères. ● Estimation des coûts annuels d'énergies. ● Indicateur du confort d'été et de l'enveloppe. ● Recommandations : sur les usages, la bonne gestion et entretien des équipements, les travaux prioritaires si passoire énergétique ou travaux pour atteindre un niveau performant. <p>Les scénarios de travaux ne sont pas obligatoires : le DPE a pour objectif d'inciter à améliorer la performance énergétique du bâtiment, pas d'obliger à la réalisation de travaux.</p>
 <u>DURÉE DE VALIDITÉ DU DPE</u>	<p>10 ans.</p> <p>Exception : Pour les DPE réalisés entre 1^{er} janvier 2018 et le 30 juin 2021 inclus : valables jusqu'au 31 décembre 2024.</p>
 <u>RESTRICTIONS LOCATION OU VENTE</u>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2023 : un logement (hors meublé de tourisme), situé en France métropolitaine peut être mis en location uniquement si sa consommation d'énergie ne dépasse pas le seuil de 449 kilowattheures d'énergie finale par mètre carré de surface habitable et par an (= étiquette G).</p> <p>Surface habitable = Surface au sol déduction faite des murs, cloisons, marches et cages d'escaliers, gaines, embrasures de portes et de fenêtres. Certains espaces sont exclus : combles non aménagés, caves, sous-sol, remise, garages, terrasses, loggias, balcons, séchoirs extérieurs, vérandas, locaux communs, dépendances, espaces dont la hauteur est inférieure à 1,80 mètre).</p> <p>Depuis le 1^{er} avril 2023 : en cas de mise en vente d'une maison individuelle ou d'un immeuble en monopropriété classés F ou G par le DPE, un audit énergétique devra être réalisé.</p>
<u>OUTRE-MER</u>	<p>La loi Climat et Résilience de 2021 prévoit la mise en place d'un DPE opposable, au plus tard à la date du 1^{er} juillet 2024, dans les départements et régions d'Outre-Mer.</p> <p>Un diagnostic de performance énergétique a déjà été mis en place par les régions de Guadeloupe et de Martinique.</p>

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



AUDITS ÉNERGÉTIQUES COMMENT FAIRE LA DIFFÉRENCE ?

	AUDIT ÉNERGÉTIQUE RÉGLEMENTAIRE	AUDIT ÉNERGÉTIQUE INCITATIF
 <u>À QUEL MOMENT ?</u>	<p> Lors de la mise en vente d'une maison individuelle ou d'un bâtiment collectif en monopropriété si le bâtiment a l'étiquette F ou G du DPE.</p> <p></p>	Lors du dépôt d'une demande d'aides financières MaPrimeRénov' et CEE pour une rénovation globale.
 <u>OBJECTIF</u>	Aider à la décision pour la réalisation de travaux de rénovation énergétique pour l'acquéreur.	Aider à la décision pour la réalisation de travaux de rénovation énergétique pour le propriétaire.
 <u>DEPUIS QUAND ?</u>	<p>À compter du :</p> <p> 1^{er} avril 2023 pour les logements classés F ou G.</p> <p></p> <p> 1^{er} janvier 2025 pour les logements de classe E.</p> <p> 1^{er} janvier 2034 pour les logements de classe D.</p>	<p>Dès aujourd'hui</p> <p><input type="checkbox"/> lors de la demande d'aide financière pour des travaux de rénovation globale (MaPrimeRénov' et CEE), bonus MaPrimeRénov' ...).</p>
 <u>POUR QUEL TYPE DE LOGEMENT ?</u>	<p>Bâtiments ou parties de bâtiment en monopropriété :</p> <p><input type="checkbox"/> maisons individuelles ou bâtiments collectifs en monopropriété.</p>	Maisons individuelles et copropriétés.
 <u>PAR QUI ?</u>	Le vendeur du bien (propriétaire ou mandataire du bien).	Le propriétaire du bien.
 <u>PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE</u>	Non.	<p>Par MaPrimeRénov'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ménage très modeste : 500 €. • Ménage modeste : 400 €. • Ménage intermédiaire : 300 €. • Ménage aisé : néant. <p>À condition de réaliser au moins un geste de travaux associé à la réalisation de l'audit énergétique incitatif (depuis le 1^{er} juin 2023).</p>
 <u>UNITÉS DE MESURES</u>	Méthode de calcul conventionnelle utilisée pour la réalisation des diagnostics de performance énergétique (3CL 2021).	Méthode de calcul non spécifiée à ce stade (TH CE Ex / 3CL / 3CL 2021...).
<u>LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER SONT-ILS CONCERNÉS ?</u>	Ces modalités s'appliqueront au 1 ^{er} juillet 2024.	Non.

 <p>PROPOSITIONS DE TRAVAUX</p>	<p>PROPOSITION DE 2 PARCOURS DE TRAVAUX DE RÉNOVATION</p> <p><input type="checkbox"/> Un parcours travaux par étapes pour une rénovation performante, sur plusieurs années.</p> <p> classe A ou B.</p> <p>Avec une première étape en classe E.</p> <p>Une étape intermédiaire niveau C a minima (seulement pour les bâtiments classés F ou G) et une étape finale à B.</p> <p><input type="checkbox"/> Un parcours travaux en une seule étape : réalisation, en une seule fois, de différents gestes de travaux.</p> <p> classe A ou B.</p>	<p>PROPOSITION DE 2 SCENARII DE TRAVAUX DE RÉNOVATION :</p> <p><input type="checkbox"/> Une seule étape, visant une baisse d'au moins 30% de la Consommation en énergie primaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et une sortie de l'état de passoire. <p> BBC rénovation.</p> <p><input type="checkbox"/> Un parcours de travaux en 4 étapes maximum.</p> <p> BBC rénovation.</p>
 <p>QUI PEUT LE RÉALISER ?</p>	<p>POUR LES BÂTIMENTS OU PARTIES DE BÂTIMENTS COMPRENANT PLUSIEURS LOGEMENTS (MONOPROPRIÉTÉ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureaux d'études qualifiés « Audit énergétique des bâtiments (tertiaires et/ou habitations collectives) ». • Sociétés d'architectures et architectes inscrits à l'ordre et ayant suivi une formation pour la réalisation de ces audits énergétiques. <p>POUR LES BÂTIMENTS COMPRENANT UN SEUL LOGEMENT (MAISON INDIVIDUELLE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureaux d'études qualifiés « Audit énergétique des bâtiments (tertiaires et/ou habitations collectives) ». • Bureau d'études et entreprises qualifiés « Audit énergétique en maison individuelle ». • Entreprises certifiées « RGE offre globale ». • Sociétés d'architectures et architectes inscrits à l'ordre et ayant suivi une formation pour la réalisation de ces audits énergétiques. • Diagnostiqueurs immobiliers certifiés disposant d'une attestation d'un organisme de certification justifiant du suivi d'une formation à la réalisation de l'audit énergétique réglementaire. 	<p>POUR LES COPROPRIÉTÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureaux d'études qualifiés « Audit énergétique des bâtiments (tertiaires et/ou habitations collectives) ». • Sociétés d'architectures et architectes inscrits à l'ordre et ayant suivi une formation. <p>POUR LES MAISONS INDIVIDUELLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureaux d'études qualifiés « Audit énergétique des bâtiments (tertiaires et/ou habitations collectives) ». • Bureau d'études et entreprises qualifiés « Audit énergétique en maison individuelle ». • Entreprises certifiées « RGE offre globale ». • Sociétés d'architectures et architectes inscrits à l'ordre et ayant suivi une formation.
<p>EST-CE QUE L'ENTREPRISE QUI RÉALISE L'AUDIT PEUT RÉALISER LES TRAVAUX ?</p>	<p>Non.</p> <p>Le professionnel ne doit avoir aucun lien de nature à porter atteinte à son impartialité et à son indépendance vis-à-vis du propriétaire ou du mandataire faisant appel à lui.</p>	<p>Aujourd'hui, les textes ne s'opposent pas à la réalisation par l'entreprise d'un audit énergétique incitatif et à la réalisation des travaux sur le même site par la même entreprise.</p>

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



ACTUALITES SOCIALES

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL COMMENT FAIRE UNE DÉCLARATION EN LIGNE ?

Tout accident de travail arrivant pendant et sur le lieu de travail est présumé «accident de travail». L'employeur doit donc déclarer tous les accidents qui lui sont présentés, sans se faire juge du caractère professionnel de l'accident.



CETTE DÉCLARATION DOIT ÊTRE FAITE AUPRÈS DE LA CPAM DONT RELÈVE LA VICTIME DANS LES 48 HEURES (NON COMPRIS LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS).

La déclaration peut être faite

- Soit par tout moyen conférant une date certaine à sa réception **au moyen d'un imprimé Cerfa** (pour rappel, le 4^e volet est conservé par l'employeur).
- Soit en ligne sur le site net-entreprises.fr



FAIRE UNE DÉCLARATION EN LIGNE

Vous avez désormais la possibilité de déclarer un accident de travail ou de trajet en ligne directement via le compte entreprise et de fournir également immédiatement la feuille de soins au salarié.



COMMENT EFFECTUER CETTE DÉMARCHÉ ?

Vous devez être habilité à l'espace « DAT - déclaration d'accident du travail ou de trajet » et au « compte entreprise - Vos démarches maladie et risques professionnels » sur le site net-entreprises.fr



CETTE DOUBLE HABILITATION EST OBLIGATOIRE.

Le service en ligne déclaration d'accident du travail (DAT) est proposé à chaque employeur dont les salariés dépendent du régime général de l'Assurance Maladie et à leurs mandataires (experts-comptables, centres ou associations de gestion agréés)

- dès lors qu'il envoie pour le compte de ses salariés les déclarations d'accident du travail ou du trajet.



LE COMPTE ENTREPRISE EST UN OUTIL DIGITAL ET UN POINT D'ENTRÉE UNIQUE POUR TOUTES LES DÉMARCHES DES ENTREPRISES AVEC L'ASSURANCE MALADIE ET L'ASSURANCE MALADIE - RISQUES PROFESSIONNELS

- Consultation du taux de cotisation AT/MP.
- Démarches en lien avec les arrêts de travail.
- Déclaration d'accident du travail.

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE UNE MISE EN CONFORMITÉ FAVORABLE AU SALARIÉ

En France, les droits des salariés en arrêt maladie ont récemment été renforcés en matière de congés payés, suite à une mise en conformité avec le droit européen.

Pour rappel, les articles L3141-3 et L3141-5 du Code du travail disposent que ne bénéficient pas de droit à congés payés :

- les salariés en arrêt maladie ordinaire ;
- les salariés en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle en arrêt de travail depuis plus d'un an.

Jusqu'à présent, les juridictions appliquaient systématiquement ces dispositions du code du travail, en dépit de leur opposition au regard de la législation européenne.

Cette dernière considère que l'absence du salarié ne doit pas avoir d'impact sur son droit à congés.

Par une série de décisions récentes, le juge français a décidé de se conformer au droit européen pour affirmer que tout arrêt de travail de quelque nature qu'il soit (pour maladie non professionnelle ou au-delà d'un an d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail) ouvre désormais droit à congés payés au salarié (Cass., 13 septembre 2023).



SEMAINES DE 4 JOURS

COMMENT LA METTRE EN PLACE ?

LA SEMAINE DE 4 JOURS EST DE PLUS EN PLUS SOLLICITÉE DANS LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT. TOUTEFOIS, PLUSIEURS ÉTAPES DOIVENT ÊTRE RESPECTÉES POUR METTRE EN PLACE CETTE NOUVELLE ORGANISATION DANS VOTRE ENTREPRISE.

LES BONNES QUESTIONS À SE POSER

- ① VOUS INTERROGER SUR LA COMPATIBILITÉ DU DISPOSITIF AVEC LES CONTRAINTES LIÉES NOTAMMENT À
 - L'attractivité de l'entreprise
 - Aux attentes des clients
 - Aux conséquences sur l'organisation du travail
- ② VOUS PERMETTRE D'ADAPTER LA NOUVELLE ORGANISATION DE TRAVAIL AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE EN DÉTERMINANT PAR EXEMPLE.

QUELS BÉNÉFICIAIRES ?
(EN CONFORMITÉ AVEC
LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT)

- L'ancienneté ou l'expérience
- Le besoin d'encadrement pour les stagiaires, apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation
- La signature d'une convention de forfait, pourraient conduire à refuser le bénéfice du dispositif

MAINTENIR OU RÉDUIRE
LA DURÉE DU TRAVAIL
ET LA RÉMUNÉRATION ?

- Maintenir la semaine hebdomadaire à 35h
- Réduire la durée hebdomadaire de travail en diminuant proportionnellement la rémunération ou en la maintenant totalement ou partiellement
- Alternier les semaines de 5 jours et les semaines de 4 jours

COMMENT ORGANISER
LA NOUVELLE JOURNÉE
DE REPOS ?

- La nouvelle journée de repos est-elle déterminée par l'entreprise ?
- Laisser au libre choix du salarié ?
- Déterminée par panachage, par exemple en laissant le choix au salarié entre le mercredi et le vendredi tout en permettant à l'employeur de le modifier pour les besoins de l'organisation de l'entreprise et sous réserve d'un délai de prévenance ?
- Par roulement pour garantir une continuité de l'activité pendant 5 jours en mettant en place un planning ?
- Par un système de binôme avec une alternance des 2 jours sur 2 semaines ?

ACTION RSE (RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE)



- Réduire l'empreinte carbone de votre entreprise
- Participez au bien-être de vos salariés
- Fidélisez vos salariés au sein de votre entreprise



LA CAPEB VOUS CONSEILLE DE VOUS APPUYER SUR UN ACCORD COLLECTIF POUR INSTAURER LA SEMAINE DE 4 JOURS DANS VOTRE ENTREPRISE.

Pour vous aider à mettre en place la semaine de 4 jours, votre CAPEB départementale peut vous conseiller en répondant à toutes vos questions et vous accompagner avec des modèles d'accords d'entreprise conçus pour les entreprises artisanales...

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



STATUT DU CONJOINT QUEL STATUT ?

Lorsque deux conjoints décident de créer ensemble une entreprise, se pose tout naturellement le problème de leur statut. Le conjoint, le concubin, ou le partenaire pacsé participant de manière régulière à une activité professionnelle doit être déclaré sous l'un des statuts suivants : conjoint associé, conjoint salarié ou conjoint collaborateur.

LES CONJOINTS SOUHAITENT SE PLACER SUR UN PIED D'ÉGALITÉ

Cette idée, ils l'ont eue ensemble et ils veulent s'impliquer ensemble tant au niveau de la mise en oeuvre du projet qu'au niveau de la conduite de l'entreprise.

Ils pourront, dans cette situation, envisager la création d'une société, dans laquelle ils détiendront chacun un certain nombre de parts sociales, ce qui leur donnera droit à une partie des bénéfices.

Ils seront ainsi associés dans la même entreprise, rémunérés ou non.

Mais attention ils doivent être conscients qu'une mésentente, et, a fortiori, un divorce, pourra mettre en péril l'entreprise, surtout s'ils sont associés à 50/50.

UN SEUL DES ÉPOUX, CONCUBIN, OU PARTENAIRE DE PACS EST PORTEUR DU PROJET, MAIS IL SOUHAITE ASSOCIER SON CONJOINT À L'EXPLOITATION OU À LA GESTION DE L'ENTREPRISE

OPTION 1 : L'ENTREPRENEUR EMPLOIE SON CONJOINT EN TANT QUE SALARIÉ.

Cette situation peut se rencontrer :

- si ce dernier participe effectivement à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel,
- s'il est titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif,
- s'il perçoit un salaire normal, c'est-à-dire proportionnel à sa qualification,
- et s'il ne s'immisce pas dans la gestion de l'entreprise.

OPTION 2 : LE CONJOINT INTERVIENT DANS L'ENTREPRISE EN QUALITÉ DE CONJOINT COLLABORATEUR.

Ce statut peut être adopté par le conjoint (concubin ou partenaire pacsé) d'un entrepreneur individuel, de l'associé unique d'une EURL ou du gérant majoritaire d'une SARL ou SELARL :

- qui collabore à l'entreprise régulièrement et effectivement,
- qui ne perçoit pas de rémunération,
- qui n'est pas associé dans la société.

A noter : A défaut de déclaration du statut du conjoint par le chef d'entreprise, celui-ci est présumé avoir opté pour le statut de conjoint salarié.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 limite le statut de conjoint collaborateur à 5 ans. A l'issue des 5 ans, le conjoint devra opter pour un autre statut, à savoir celui de conjoint salarié ou conjoint associé. En cas d'absence d'option, le statut de conjoint salarié sera appliqué par défaut.

CONVOCATION À ENTRETIEN PRÉALABLE SOUS QUEL DÉLAI DOIT SE TENIR L'ENTRETIEN ?

Lorsque vous engagez à l'égard de l'un de vos salariés une procédure disciplinaire pour laquelle la convocation à un entretien préalable est impérative, vous devez respecter un certain délai entre l'envoi de la convocation et la tenue de cet entretien. Quel est-il exactement ?

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, dimanche ou un jour férié, il doit être reporté au jour ouvrable suivant. N'oubliez pas cette règle !

Vous devez, lorsque vous fixez la date de cet entretien, impérativement tenir compte du délai postal si vous adressez la convocation par lettre recommandée avec accusé de réception.

N'oubliez pas que l'accusé de réception est essentiel, il vous permettra de prouver que vous avez respecté votre obligation car vous disposerez ainsi de la date de présentation du courrier.

Si la convocation est remise en main propre, tenez compte de la date à laquelle vous pourrez remettre ce courrier.

Le non-respect de ce délai entraîne l'irrégularité du licenciement et par conséquent, le versement de dommages et intérêts au salarié.



TPE DE 11 À 20 SALARIÉS : L'EMPLOYEUR DOIT ORGANISER L'ÉLECTION MÊME EN L'ABSENCE DE CANDIDAT...

Dans une entreprise de 11 à 20 salariés, l'employeur est tenu d'organiser les élections du CSE même en l'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés. C'est ce qui ressort du nouveau modèle de PV de carence diffusé par l'administration.

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15248.do



BON À SAVOIR...

Nouveau Cerfa confirmant l'obligation d'organiser des élections

Ce Cerfa, modifié en date du 8 août 2023 (et renuméroté n° 15248*05) prévoit dorénavant un encadré pour les entreprises de 11 à 20 salariés sur lequel il faut préciser les dates de chacun des deux tours, lors desquels la carence a été constatée.

Il apparaît donc que l'administration fixe dorénavant que l'organisation d'élections est obligatoire même lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections professionnelles dans les trente jours suivant l'information des salariés. L'employeur serait seulement dispensé de négociation du protocole électoral en l'absence de candidature dans les 30 jours.

Compte tenu que ce formalisme supplémentaire est une lourdeur administrative et source de complexité pour les TPE, la CAPEB au travers l'U2P est intervenue auprès de la direction générale du travail (DGT) afin de contester cette modification. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous si l'administration revient sur cette nouvelle position.

A noter également la modification de l'adresse à laquelle adresser les Cerfa papier des élections professionnelles depuis le 24 juillet 2023 :

CTEP - TSA 92315 - 62971 ARRAS CEDEX 9.

En outre, le numéro d'appel du centre d'assistance à la saisine des PV est également modifié depuis le 1er août 2023 ;

c'est dorénavant le 03 55 52 98 11.

LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE PETITS RAPPELS...

Le reçu pour solde de tout compte est un document obligatoire, établi par l'employeur en deux exemplaires. Il a pour objet de faire l'inventaire précis des sommes versées au salarié au titre de la rupture de son contrat de travail (salaire, primes, indemnités, etc.).

SA REMISE NE PEUT INTERVENIR QU'À L'ISSUE DU CONTRAT DE TRAVAIL (PRÉAVIS INCLUS LE CAS ÉCHÉANT).



Ce reçu est quérable et non portable. Cela signifie que vous n'êtes nullement obligé de le transmettre directement au salarié. Vous devez simplement le tenir à la disposition de l'intéressé et lui permettre de le retirer.

LE DÉFAUT DE SIGNATURE N'IMPACTE PAS LE VERSEMENT DES MONTANTS INSCRITS SUR LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE.

Il en va de même si le salarié émet une réserve. Ainsi, le versement doit intervenir en toutes circonstances. En revanche, la présence ou l'absence de signature détermine le délai dans lequel les montants pourront être dénoncés.

LA SIGNATURE DU REÇU N'EST PAS UNE OBLIGATION POUR LE SALARIÉ...

IL POURRA :

- signer le reçu ;
- signer le reçu et émettre une réserve générale ou particulière ;
- ne pas signer le reçu.

En cas de signature, la dénonciation pourra intervenir dans les six mois suivant la signature du document. Aucune contestation ne sera recevable a posteriori. L'employeur sera libéré de son obligation. Il est donc important de certifier la date de signature pour se prémunir d'une dénonciation intervenue hors délai.

Toutefois, si le salarié refuse de signer le reçu ou s'il émet une réserve, il pourra contester les sommes visées dans un délai de :

- 1 an pour les sommes liées à la rupture du contrat de travail ;
- 2 ans pour les sommes liées à l'exécution du contrat de travail ;
- 3 ans pour les sommes liées au salaire.



PRIME DE PARTAGE DE VALEUR (PRIME MACRON) TOUJOURS POSSIBLE DE LA VERSER À VOS SALARIÉS

Pour rappel, il est possible de verser à tous les salariés liés à votre entreprise par un contrat de travail, une prime de partage de la valeur. Cette prime ne doit cependant en aucun cas remplacer une prime de fin d'année que vous avez coutume de verser.

Le montant maximum que vous pouvez verser à votre salarié est de :

- 3 000 euros maximum par salarié et par année civile.
- 6 000 euros maximum par salarié et par année civile, si vous mettez en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation à la date de versement de la prime ou que vous l'avez conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

CAS N°1 : Rémunération annuelle brute inférieure à trois fois le SMIC annuel pour les primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 :

La prime versée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat est exonérée de :

- de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, dont la CSG et la CRDS.
- d'impôt sur le revenu.
- les participations à l'effort de construction.
- les taxes et contributions liées à l'apprentissage et la formation.

Le versement de la prime peut-être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

L'étendue de l'exonération de cotisations et contributions applicable dans la limite de 3000 euros ou 6000 euros par bénéficiaire par année civile, est conditionnée par la date de versement de la prime et le montant de la rémunération du salarié.

CAS N°2 : Rémunération annuelle brute au moins égale à trois fois le SMIC annuel pour les primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 :

L'exonération porte sur :

- les cotisations et contributions sociales patronales et salariales sauf CSG/CRDS.
- les participations à l'effort de construction.
- les taxes et contributions liées à l'apprentissage et la formation.

En revanche la prime ne sera pas exonérée d'impôt sur le revenu.

JOURS ENFANT MALADE QUAND ET COMMENT VOS SALARIÉS PEUVENT-ILS S'ABSENTER ?

Quand devez-vous accorder une absence pour enfant malade à un salarié et la rémunérer ? Les conventions collectives du BTP prévoient-elles quelque chose ? Notez que dans les cas les plus graves, il existe des congés pour événements familiaux qui ont été renforcés récemment.

Le congé pour enfant malade :

Le Code du travail autorise un salarié à bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté dont il a la charge.

La durée du congé est de 3 jours par an, portée à 5 jours :

- si l'enfant a moins d'un an ;
- ou que le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Vous devez autoriser cette absence quelle que soit l'ancienneté du salarié mais vous n'avez pas à la rémunérer. Le salarié doit vous adresser un certificat médical pour en bénéficier.

Les congés pour événements familiaux dans les cas les plus graves

Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, d'autres congés peuvent être mobilisés.

Le congé de présence parentale :

Ce congé peut être ouvert lorsque l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Il est en principe de 310 jours sur 3 ans mais peut être renouvelé dans des conditions récemment facilitées.

Vous n'avez pas à rémunérer le salarié mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.

Le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié :

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant est de 5 jours au lieu de de 2.

Un salarié dont l'enfant est malade peut également bénéficier de dons de jours de repos de ses collègues dans certaines situations.

Enfin, la maladie, l'accident grave ou le handicap grave de l'enfant, permet au salarié de prolonger un congé parental arrivé à terme d'une année supplémentaire maximum.



ACTUALITES SOCIALES BÂTIMENT

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
43.992 €

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE 10.998 €

PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE
3.666 €

SMIC

Revalorisation au
1^{er} Mai 2023

Taux horaire
11,52 €

Salaire mensuel base 35 heures
1.747,20€

MINIMUM GARANTI

Au 1^{er} Mai 2023

4,10 €

GRILLE DE SALAIRES OUVRIERS BÂTIMENT APPLICABLE AU 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 AU 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	9,90 € depuis le 1 ^{er} septembre 2022				

GRILLE DE SALAIRES ETAM BÂTIMENT APPLICABLE AU 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 2022

Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois
60	2.093 €	85	2.858 €	108	3.468 €
65	2.267 €	90	3.006 €	120	3.811 €
70	2.434 €	95	3.142 €	130	4.056 €
75	2.550 €	100	3.248 €	162	5.032 €
80	2.715 €	103	3.343 €		

Ci-dessous, grille de salaire minima des cadres, (avec application au 1^{er} février 2023) ; 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 2023 (CAPEB NON SIGNATAIRE - APPLICATION FACULTATIVE)

Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois	Coefficient	169 heures / mois
60	2.212 €	85	3.004 €	108	3.607 €
65	2.396 €	90	3.150 €	120	3.944 €
70	2.573 €	95	3.293 €	130	4.198 €
75	2.680 €	100	3.404 €	162	5.208 €
80	2.853 €	103	3.477 €		

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

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	699,88 €	40% smic	873,60 €	50% smic	960,96* €	55% smic	100% smic
2 ^{ème} année	873,60 €	50% smic	1.048,32€	60% smic	1.135,68* €	65% smic	100% smic
3 ^{ème} année	1.048,32 €	60% smic	1.223,04 €	70% smic	1.397,76* €	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.

GRILLE DE SALAIRES APPRENTIS APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2023 - FORMATION COMPLÉMENTAIRE DE MÊME NIVEAU

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	960,96 €	55% smic	1.135,68 €	65% smic	1.223,04* €	70% smic	100% smic
2 ^{ème} année	1.135,68 €	65% smic	1.310,40 €	75% smic	1.397,76* €	80% smic	100% smic
3 ^{ème} année	1.310,40 €	75% smic	1.485,12 €	85% smic	1.659,84* €	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.

GRILLE DE SALAIRES APPRENTIS APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2023 - FORMATION CONNEXE

	- 18 ans		18 à 20 ans		21 à - 26 ans		26 ans et +
1 ^{ère} année	1.135,68 €	65% smic	1.310,40 €	75% smic	1.397,76* €	80% smic	100% smic
2 ^{ème} année	1.310,40 €	75% smic	1.485,12 €	85% smic	1.659,84* €	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 2023

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
43.992 €

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE 10.998 €

PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE
3.666 €

SMIC

Revalorisation au 1 ^{er} Mai 2023	taux horaire 11,52 €	salaire mensuel base 151,67 heures 1.747,20 €
---	-------------------------	--

MINIMUM GARANTI

Au 1 ^{er} Mai 2023	4,10 €
-----------------------------	--------

GRILLE DE SALAIRES OUVRIERS TRAVAUX PUBLICS AU 1^{ER} JANVIER 2023

			salaire annuel base 151,67h	salaire mensuel sur 12 mois	salaire mensuel sur 13 mois
Classification / échelon	N1/P1	100	21.834 €	1.775,12 €	1.641,65€
	N1/P2	110	21.918 €	1.781,95 €	1.647,96 €
	N2/P1	125	22.978 €	1.868,13 €	1.727,66 €
	N2/P2	140	25.314 €	2.058,04 €	1.903,30 €
	N3/P1	150	27.122 €	2.205,04 €	2.039,24 €
	N3/P2	165	29.544 €	2.401,95 €	2.221,35 €
	N4	180	32.231 €	2.620,40 €	2.423,38 €

GRILLE DE SALAIRES ETAM TRAVAUX PUBLICS AU 1^{ER} JANVIER 2023

			Minimum annuel base 151,67 heures	
Classification / échelon	A		21.909 €	Les valeurs ci-dessous sont majorées de 15% pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :
	B		22.315 €	
	C		23.915 €	
	D		27.250 €	
	E		29.424 €	
	F		32.551 €	
	G		36.143 €	
	H		38.074 €	
				37.434 €
				41.565 €
				43.785 €

INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS TRAVAUX PUBLICS AU 1^{ER} JANVIER 2023

	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	4,05 €	4,05 €	8,11 €	12,16 €	16,23 €	20,29 €
Indemnité de trajet	2,22 €	2,22 €	4,36 €	6,34 €	8,21 €	10,14 €
Indemnité de repas	13 € (la limite d'exonération pour l'indemnité de repas est portée à 9,90 euros depuis le 1 ^{er} septembre 2022)					

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 2023

CADRES				CADRES AU FORFAIT-JOURS (majoration de 15 %)*			
Coefficient	Minimas annuels	Coefficient	Minimas annuels	Coefficient	Minimas annuels	Coefficient	Minimas annuels
A1	31.855 €	B3	42.539 €	A1	36.633 €	B3	48.920 €
A2	34.646 €	B4	45.826 €	A2	39.843 €	B4	52.700 €
B	36.180 €	C1	47.743 €	B	41.607 €	C1	54.904 €
B1	39.006 €	C2	55.644 €	B1	44.857 €	C2	63.990 €
B2	41.525 €			B2	47.754 €		

* 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} SEPTEMBRE 2023

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
43.992 €

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE 10.998 €

PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE
3.666 €

SMIC

Revalorisation au 1 ^{er} Mai 2023	taux horaire 11,52 €	salaire mensuel base 151,67 heures 1.747,20 €
---	-------------------------	--

MINIMUM GARANTI

Au 1 ^{er} Mai 2023	4,10 €	* Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au smic en vigueur
-----------------------------	--------	---

GRILLE DE SALAIRES OUVRIERS PAYSAGE APPLICABLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2023

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	11,53 €	1.748,76 €
	02	11,56 €	1.753,46 €
	03	11,66 €	1.768,93 €
	04	11,91 €	1.806,24 €
	05	12,35 €	1.872,82 €
	06	12,91 €	1.958,06 €

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	471,74 €	27% smic	751,30 €	43% smic	926,02 €	53% smic	100% smic
2 ^{ème} année	681,41 €	39% smic	891,07 €	51% smic	1.065,79 €	61% smic	100% smic
3 ^{ème} année	960,96 €	55% smic	1.170,62 €	67% smic	1.362,82 €	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
	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 : 12,30 €	4.5 MG : 18,45 €	5.5 MG : 22,55 €	6.5 MG : 26,65 €

Indemnité de repas seulement due uniquement si le salarié se rend par ses propres moyens sur le chantier : 2.5 MG soit 10,25 €

GRILLE DE SALAIRES EMPLOYÉS ET TAM PAYSAGE APPLICABLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2023

EMPLOYÉS			TAM (BASE 151,67 HEURES)		TAM FORFAIT JOUR	
Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel brut	Position	Salaire mensuel brut	Position	Salaire mensuel brut
E1	11,53 €	1.748,76 €	TAM 1	2.125 €	TAM 1 FORFAIT JOUR	2.444 €
E2	11,67 €	1.770,60 €	TAM 2	2.229 €	TAM 2 FORFAIT JOUR	2.563 €
E3	12,16 €	1.844,91 €	TAM 3	2.389 €	TAM 3 FORFAIT JOUR	2.747 €
E4	12,91 €	1.958,06 €	TAM 4	2.619 €	TAM 4 FORFAIT JOUR	3.011 €

GRILLES DE SALAIRES CADRES PAYSAGE APPLICABLES DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2023 (GRILLE INCHANGÉE)

Coefficient	Minimum annuel	Coefficient	Minimum annuel
C	35.300 €	C4	42.650 €
C1-C2	39.580 €	C5	45.550 €
C3	41.400 €	D	d'un commun accord



DANS NOS MÉTIERS

L'ERREUR SUR LA TVA EST À LA CHARGE DE L'ENTREPRISE...

Attention lorsque vous appliquez un taux de TVA ! L'entrepreneur de travaux qui se trompe sur le taux de TVA ne peut pas, en le constatant tardivement, réclamer un complément à son client, a rappelé la Cour de cassation.



L'entrepreneur de travaux qui se trompe sur le taux de TVA ne peut pas, en le constatant tardivement, réclamer un complément à son client, a rappelé la Cour de cassation.

Cette dernière a toutefois mentionné deux exceptions :

- si l'erreur et l'application erronée d'un taux réduit sont le fait du client qui aurait porté des mentions fausses sur l'imprimé fiscal qu'il doit compléter.
- si l'entrepreneur et son client aient prévu qu'une éventuelle erreur de taux serait à la charge du client.

Pour tous les travaux dans des locaux d'habitation, le propriétaire doit compléter systématiquement une attestation sous la forme d'un imprimé Cerfa qu'il remet à l'entrepreneur au plus tard lors de la facturation, et sur lequel il déclare que les travaux remplissent bien les conditions pour bénéficier d'une TVA à 10% ou à 5,5% et non à 20%.

Il s'agit de décrire les locaux et la nature des travaux qui ne doivent pas être plus importants qu'une simple rénovation (pas de reconstruction ou augmentation de surface par exemple).

LA GÉNÉRALISATION DE LA FACTURATION ÉLECTRONIQUE EST REPORTÉE

À la suite des préoccupations exprimées par plusieurs représentants d'entreprises, un communiqué de presse du ministère des Finances annonçant le report de la facturation électronique a été publié le 28 juillet 2023.

Le Ministère rappelle que la généralisation de la facturation électronique fait l'objet d'une collaboration entre ses services et l'ensemble des organisations d'usagers concernées.

Il écrit : "Dans le cadre de ces échanges, il a été décidé de reporter l'entrée en vigueur du dispositif prévue le 1er juillet 2024 afin donner le temps nécessaire à la réussite de cette réforme structurante pour l'économie.

La date du report sera définie dans le cadre des travaux d'adoption de la loi de finances pour 2024 dans l'objectif de garantir aux 4 millions d'entreprises concernées un passage à la facturation électronique dans les meilleures conditions possibles.

Les travaux se poursuivent afin d'offrir aux entreprises le maximum de garanties pour un passage à la facturation électronique pleinement réussi, au plus près de leurs attentes"

PLANCHER CHAUFFANT PARUTION DU NOUVEAU DTU 65.14

Une nouvelle version du NF DTU 65.14 vient de paraître. La version de juillet 2023 remplace celle de juillet 2006 qui portait uniquement sur les planchers chauffants à eau chaude.

Le NF DTU 65.14 de juillet 2023 concerne dorénavant la mise en œuvre des planchers à eau chauffants et chauffants réversibles.

Ce DTU fixe les règles d'exécution, d'essai, de préparation de la réception et de mise en service des planchers à eau chauffants et chauffants réversibles des bâtiments résidentiels et tertiaires (neufs ou existants) constitués de canalisations en cuivre, en matériaux de synthèse et multicouches à âme métallique.

Vous devez donc en tenir compte dans l'exécution de vos chantiers et ce dès à présent.



TRAVAUX EN SOUS-TRAITANCE ATTENTION À LA DÉCENNALE

Il est courant qu'une entreprise donne en sous-traitance des travaux à une autre entreprise, parce que le marché est trop important ou le délai d'exécution trop court.

En cas de mise en cause de l'entreprise principale par un client sur le terrain de la garantie décennale, y compris sur les travaux donnés en sous-traitance, l'entreprise principale aura le réflexe de se tourner vers son propre assureur.

Or, il faut savoir que l'assureur en question n'interviendra que si les travaux donnés en sous-traitance sont bien garantis par le contrat d'assurance décennale de l'entreprise principale titulaire du marché de base.

Il est donc primordial de vérifier ce point dans le contrat et le renvoi éventuel aux conditions particulières qui précise les activités garanties et le cas échéant les limites.

Si ces clauses sont bien prévues, l'assureur indemniser le client et se retournera vers l'assureur du sous-traitant ou le sous-traitant lui-même.



BON À SAVOIR...

Avant de confier des travaux en sous-traitance...

- Vérifiez que votre contrat comporte la garantie décennale portant sur les travaux sous-traités ;
- Demandez au sous-traitant de produire une attestation d'assurance décennale ;

En effet, même si le sous-traitant n'a pas l'obligation légale de souscrire une assurance décennale car il n'a pas de contrat direct avec le client/maître d'ouvrage, sa responsabilité fautive peut entraîner un montant de dédommagement important auquel il pourrait ne pas être capable de faire face.

RAPPEL SUR L'ÉTENDUE DE OBLIGATION DE CONSEIL DE L'ARTISAN : ATTENTION À L'OMISSION DES AUTORISATIONS ADMINISTRATIVES

L'artisan qui intervient sur un chantier est tenu à une obligation de conseil envers le propriétaire. Dans ce sens, il doit informer le propriétaire sur l'éventuelle nécessité d'obtenir une autorisation administrative avant la réalisation des travaux.

Cette contrainte est de nature stricte puisque l'obligation de conseil de l'artisan demeure même en présence d'un maître d'œuvre professionnel.

Parmi les différentes autorisations d'urbanisme figurent la déclaration préalable de travaux, le permis de construire, le permis de démolir et le permis d'aménager.

En cas d'oubli, le propriétaire peut régulariser la situation auprès des services de l'urbanisme en déposant un dossier de demande de permis de construire incluant les travaux déjà réalisés et les travaux éventuellement à venir.

Pensez à bien remplir votre obligation de conseil à chaque étape pour préserver votre responsabilité.

LE DEVOIR DE CONSEIL S'APPLIQUE AUSSI AUX AUTORISATIONS D'URBANISME

Le devoir de conseil est souvent rappelé lorsqu'un conflit apparaît entre le client et l'entreprise au sujet de l'exécution des travaux sur les solutions techniques ou produits préconisés et mis en oeuvre.

Il convient également d'être attentif au respect par le client des démarches auxquelles il est soumis, compte tenu de la nature et/étendue des travaux envisagés.

Ainsi, les tribunaux reconnaissent l'existence d'un devoir de conseil au profit du maître d'ouvrage et ce, même en présence d'un maître d'œuvre !

L'entreprise doit donc :

- alerter le client dès le devis, sur la nécessité d'obtenir une autorisation d'urbanisme ;
- vérifier si le client dispose d'un avis favorable ;
- réaliser les travaux en conformité avec celle-ci jusqu'à la livraison.

Si le client peut voir sa responsabilité pénale engagée par l'administration pour infraction au droit de l'urbanisme, l'entreprise qui a réalisé les travaux peut aussi être recherchée et condamnée.



FORMATIONS

UTILISATION DES DIISOCYANATES NOUVELLE OBLIGATION DE FORMATION

Les travailleurs doivent avoir suivi une formation avant toute utilisation industrielle ou professionnelle de diisocyanates en concentration supérieure ou égale à 0,1% en poids.

DEPUIS LE
24 AOÛT
2023

DE QUOI ON PARLE ?

LES DIISOCYANATES → COMPOSANTS CHIMIQUES PRÉSENTS DANS LES PRODUITS À BASE DE POLYURÉTHANES (PU) ET/OU DE POLYURÉES.

- Présence dans certaines résines, peintures, mastics, colles, systèmes d'étanchéité liquide et mousses polyuréthane monocomposant ou bi composant (avec une concentration supérieure à 0,1 % en poids du mélange)...
- Classement comme sensibilisant respiratoire de catégorie 1 et comme sensibilisant cutané de catégorie 1 (selon la classification UE harmonisée).

 L'EXPOSITION À CES PRODUITS PEUT CONDUIRE À DES RISQUES DE MALADIES RESPIRATOIRES ET DE MALADIES DE LA PEAU.

QUID DE LA FORMATION ?

LA FORMATION POUR UNE UTILISATION SÛRE DES DIISOCYANATES EST DESTINÉE AUX SALARIÉS ET AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS QUI EN ONT

UN USAGE INDUSTRIEL

(par exemple, fabrication d'un produit à base de diisocyanates)

OU

UN USAGE PROFESSIONNEL

(par exemple, utilisation du produit à base de diisocyanates)

POUR QUOI FAIRE ?

Permettre à chaque travailleur de manipuler des diisocyanates en ayant les connaissances suffisantes des dangers et des risques liés à leur utilisation.

ET

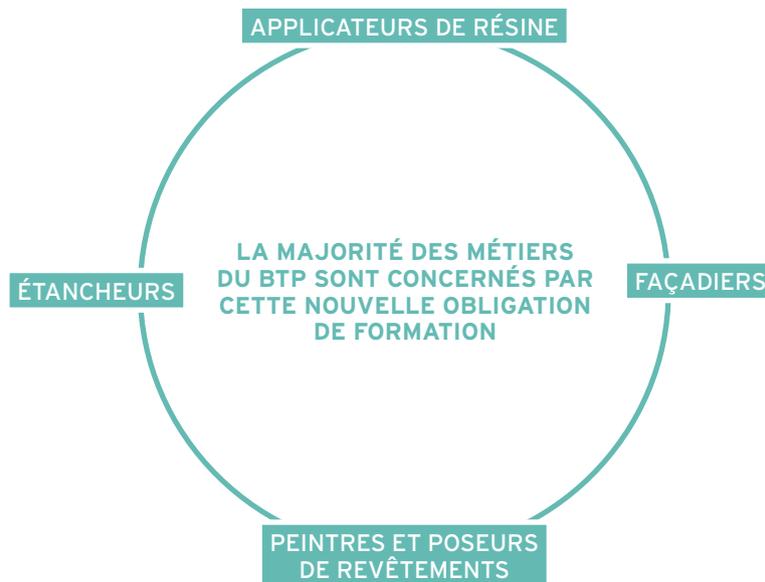
Avoir une connaissance suffisante des bonnes pratiques de travail et des mesures de gestion des risques appropriés.

 CETTE FORMATION DOIT ÊTRE DISPENSÉE PAR L'EMPLOYEUR À SES SALARIÉS ET RENOUVELÉE TOUTS LES 5 ANS, avec

- Attestation de réussite à la formation qui doit être délivrée par l'employeur (pour cette seule famille de produits)
- Mise en place des mesures particulières de prévention notamment en termes d'EPI.

La formation doit être « dispensée par un expert en matière de sécurité et de santé au travail possédant des compétences acquises dans le cadre d'une formation professionnelle pertinente ».

POUR QUELS MÉTIERS ?



MÉTIERS DU GROS ŒUVRE

- maçons
- carreleurs
- charpentiers
- menuisiers, plaquistes
- projeteurs de mousse polyuréthane
- électriciens, plombiers, chauffagistes
- canalisateurs
- serruriers métalliers ...

LE LIANT POLYURÉTHANE EST PRÉSENT DANS 3 TYPES DE MATÉRIAUX DU BÂTIMENT CLAIREMENT IDENTIFIÉS

Dans les résines et les peintures de sol à base de polyuréthane bi composant (base + durcisseur)

Dans les mastics d'étanchéité polyuréthane

Dans les systèmes d'étanchéité liquide polyuréthane monocomposant ou bi composant



- Si le matériau est concerné, une information est clairement notée sur son emballage.
- Précision concernant les peintres ne faisant que de la peinture intérieure ou de la peinture de sol de base : en l'absence d'utilisation de bi composant ou de mastic polyuréthane, cette formation à l'utilisation industrielle ou professionnelle de diisocyanates n'est pas obligatoire.

EN PRATIQUE

- Des modules de formation en ligne pour répondre aux exigences de **la réglementation REACH** :
 - Vous devez sélectionner la langue française (en haut à droite) sur le site.
- L'OPPBTP a publié sur son site Prévention BTP un focus détaillant par métier : **les applications concernées de produits contenant des diisocyanates**.
 - Vous pouvez y retrouver la liste des modules qu'il est nécessaire de suivre si toutes les applications sont utilisées et les formations à suivre selon les applications mises en œuvre.

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

POUR EN SAVOIR + : contact : Emmanuelle GUION - 02 32 23 50 50



“VOTRE ENTREPRISE EST VOTRE PRIORITÉ. C’EST AUSSI LA NOTRE.”

**Notre expertise au service
de votre activité.**



groupama-pro.fr

- **Des avantages exclusifs** grâce au partenariat national avec la CAPEB ⁽¹⁾
- **Des solutions personnalisées et complètes** pour votre activité
- **Un accompagnement renforcé**, au plus près de vos besoins

Une question ? Nous sommes à votre écoute

AGENCE PRO-TPE
09.69.36.10.11

Service gratuit
+ prix appel

(1) Jusqu'à -15% de réduction sur la cotisation de votre contrat professionnel et/ou contrat privé sous présentation de la carte adhérent CAPEB. Rendez-vous dans nos agences pour toutes informations supplémentaires et conditions détaillées.



GroupamaPro