



L'essentiel

de l'information des artisans du BTP en Haute-Vienne



Sommaire :

Assiette et taux de cotisation	page 3
Entretiens professionnels : quelles obligations ?	page 4, 5
Heures non travaillées	page 6
SMIC, plafonds sécu, salaires cadres,	page 7
Plafonnement de la déduction forfaitaire	page 7
Stage en entreprise : mode d'emploi	page 8, 9
Négociations paritaires : la CAPEB refuse de signer	page 10
Salaires minima et primes	page 10, 11
Recrutement : quelques bonnes pratiques	page 12, 13
Tarification AT/MP	page 14
Rémunération stagiaires et apprentis	page 15

Edito

Cher(e) collègue,

Dans ce journal dédié au social, il me serait difficile de ne pas évoquer la question du dialogue social.

La CAPEB est attentive au dialogue social tout en restant vigilante à la réalité des entreprises, c'est pour cette raison que nous avons refusé de signer les derniers accords paritaires régionaux.

Néanmoins, il est de notoriété publique que le dialogue est difficile dans la mesure où les relations entre les partenaires sociaux et en particulier avec la FFB ne sont pas au beau fixe, que ce soit au niveau national ou au niveau local.

La CAPEB souhaite que le fil d'un dialogue apaisé puisse à nouveau être renoué au profit de nos entreprises et de leurs salariés.

On notera par ailleurs, avec un plaisir non dissimulé, qu'en matière de dialogue social, la justice a donné raison à la CAPEB en lui permettant de poursuivre les négociations paritaires (convention collective nationale).

Le président,
Alain RAVANNE.

NOTES ET EXPLICATIONS SUR LE TABLEAU DES ASSIETTES ET TAUX DE COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES SUR LES SALAIRES AU 1ER JANVIER 2020

La tranche 1 : salaire allant de 0 à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit à partir du 1er janvier 2020 : de 0 à 41 136 € (par mois : de 0 à 3 428 €)

La tranche 2 : salaire allant de 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit à partir du 1er janvier 2020 : de 41 136 € à 329 088 € (par mois : de 3 428 € à 27 424 €)

Tranche A : Salaire jusqu'à 1 plafond de la Sécurité sociale

Depuis 2016, les entreprises doivent obligatoirement souscrire un régime de frais de santé pour leurs salariés et prendre en charge au minimum 50% de la cotisation due à ce titre.

(1) Assiette de cotisations

Les cotisations sociales sont payées sur une assiette égale à 90 % du salaire brut, lorsque le salarié a accepté la mise en oeuvre de la déduction forfaitaire spécifique de 10 % au titre des frais professionnels.

(2) En Alsace-Moselle, une cotisation salariale maladie est due au taux de 1,50%

(3) l'assiette correspond 98,25 % salaire brut non abattu (dans la limite de 4 fois le plafond mensuel SS et 100% au-delà) et à 100% des cotisations patronales de prévoyance et de retraite supplémentaire sans abattement pour frais professionnels

(4) Prévoyance :

Le salaire des ouvriers pour le régime de prévoyance est défini en 3 PSS (multiples de PSS)

Le salaire des ETAM pour le régime de prévoyance (hors rente de conjoint assurée par la SMA) est défini en 3 PSS (multiples de PSS)

(5) Salaire majoré de 11.5% au titre des congés payés et de la prime vacances

(6) toutes les entreprises à l'exception des entreprises employant des apprentis et dont la base d'imposition (l'ensemble des rémunérations) ne dépasse pas 6 fois le Smic.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, Les – de 11 sont soumis à la Taxe d'apprentissage en 2020 au taux de 0,68% hors Alsace Moselle.

- 87% de cette fraction payable avant le 01 mars 2021 auprès de l'opérateur de compétence.

- 13% de cette fraction payable avant le 01 juin 2020 directement auprès des établissements bénéficiaires.

En Alsace Moselle le taux est de 0,44% à verser en totalité auprès de l'opérateur de compétence avant le 01 mars 2021.



TABLEAU DES ASSIETTES ET TAUX DE COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES SUR SALAIRES AU 1ER JANVIER 2020

Plafond annuel sécurité sociale : 41.136€
Plafond trimestriel de sécurité sociale : 10.284€
Plafond mensuel sécurité sociale : 3.428€
Smic : 10,15 € au 1er janvier 2020

REGIMES		TAUX GLOBAL	REPARTITION		ASSIETTE DE COTISATIONS (1)	
			Employeur	Salarié		ENTREPRISES CONCERNEES
URSSAF	Maladie, maternité, invalidité, décès Salaire ≤ à 2.5 Smic Salaire > à 2.5 Smic (2)	7% 13%	7% 13%	- -	90 % ou 100 % du salaire	Toutes
	Vieillesse plafonnée	15.45%	8.55%	6.90%	90 % ou 100 % sur T.A	
	Vieillesse déplafonnée	2.30%	1.90%	0.40%	90 % ou 100 % du salaire	
	All. familiales salaire > 3.5 Smic All familiales salaire ≤ 3.5 Smic	5.25% 3.45%	5.25% 3.45%	- -	90 % ou 100 % du salaire	
	Accident du travail	Taux patronal variable selon l'activité			90% ou 100 % du salaire	Moins de 50 salariés
	Fonds national d'aide au logement (FNAL) (5)	0.10% 0.50%	0.10% 0.50%	- -	90 % ou 100 % sur T.A 90 % ou 100 % du salaire	
	C.S.G. non déductible C.S.G. déductible CRDS non déductible	2.40% 6.80% 0.50%	- - -	2.40% 6.80% 0.50%	90% ou 100% de salaire (3)	Toutes
	Forfait social	20 % 8 %	20 % 8 %	- -	Contributions pat. ret.sup + indemnités de rupture conventionnelle exonérées cotisations sociales Cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance	
	Contribution Solidarité	0.30%	0.30%	-	90 % ou 100 % du salaire	Toutes
	Assurance chômage	4.05%	4.05%	-	90 % ou 100 % du salaire dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale	Toutes
	AGS	0.15%	0.15%	-		
POLE EMPLOI	APEC Cadres	0.06%	0.036%	0.024%		

REGIMES		TAUX GLOBAL (%)	REPARTITION		ASSIETTE DE COTISATION	
			Employeur (%)	Salarié (%)		ENTREPRISES CONCERNEES
RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC ARRCO	Contribution d'équilibre général (CEG)	2.15% 2.70%	1.29% 1.62%	0.86% 1.08%	90 % ou 100 % sur T.1 90 % ou 100 % sur T.2	Toutes
	Contribution d'équilibre technique (CET)	0.35%	0.21%	0.14%	T 1 et T 2 pour les salaires > 1 plafond SS	
	Retraite complémentaire (Ouvriers)	7.87% 21.59%	4.72% 12.95%	3.15% 8.64%	90 % ou 100 % sur T.1 90 % ou 100 % sur T.2	
	Retraite complémentaire (Etam)	7.87% 21.59%	4.47% 12.70%	3.40% 8.89%	90 % ou 100 % sur T.1 90 % ou 100 % sur T.2	
	Retraite complémentaire (Cadres)	7.87% 21.59%	4.72% 12.95%	3.15% 8.64%	90 % ou 100 % sur T.1 90 % ou 100 % sur T.2	
REGIME DE PREVOYANCE OUVRIER	Prévoyance	2.59%	1.72%	0.87%	90 % ou 100 % du salaire (4)	Toutes
REGIME DE PREVOYANCE ETAM	Prévoyance	1.85%	1.25%	0.60%	90 % ou 100 % du salaire (4)	
REGIME DE PREVOYANCE CADRE	Prévoyance	1.50% 2.40%	1.50% 1.20%	- 1.20%	90% ou 100% du salaire sur TA 90% ou 100% du salaire entre 1 et 4 plafonds SS	
CAISSE DE CONGES	Congés payés	Taux patronal fixé par chaque caisse			100 % du salaire	Toutes
	O.P.P.B.T.P.	0.11%	0.11%	-	100% du salaire	Toutes
	Chômage intempéries : Gros œuvre et TP Second œuvre	0.74% 0.15%	0.74% 0.15%	- -	Pour la période du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 Sur T.A / abattement 80.244 €	Toutes
TAXE D'APPRENTISSAGE		0.68%	0.68%	-	90 % ou 100 % du salaire de l'année 2019 - 2020 Attention : 0,44% en Alsace Moselle	Toutes (6)
PARTICIPATION CONSTRUCTION		0.45%	0.45%	-	100 % du salaire de l'année 2019	Au moins 50 salariés
FORMATION PROFESSIONNELLE	Taux légal (5) Taux conventionnel CCCA-BTP (5)	0.55% 0.35% 0.30%	0.55% 0.35% 0.30%	- - -	90 % ou 100 % du salaire de l'année 2019-2020	Moins de 11 salariés
	Taux légal comprenant cotisation CCCA-BTP (0,30 %) (5) Taux conventionnel	1% 0.20%	1% 0.20%	- -		Au moins 11 salariés De 11 à 299 salariés
	CPF - CDD	1.00%	1.00%	-	90% ou 100% du salaire de l'année 2019-2020	Toutes employant un CDD
DIALOGUE SOCIAL	Taux légal	0.016%	0.016%	-	100 % du salaire	Toutes
	Taux conventionnel	0.15%	0.15%	-		Jusqu'à 10 salariés

Entretiens professionnels : quelles obligations ?

Entretiens professionnels, entretiens annuels, bilans... il existe de nombreux entretiens dans le cadre des relations salariés/employeurs mais seuls certains sont obligatoires.

Petit tour d'horizon.

Les différents types d'entretiens

Entretien annuel (ou entretien d'évaluation), entretien professionnel, Entretien forfait jour, Bilan : à quelle fréquence, pour quel objectif et surtout est-ce obligatoire?

Entretien	Fréquence	Objectif	Obligatoire ?
Entretien annuel ou entretien d'évaluation	Tous les ans	Faire un point sur l'activité, les missions et les objectifs s'ils existent de l'année passée et fixer les objectifs pour l'année à venir	NON en théorie mais cet entretien devient indispensable si vous mettez en place des objectifs à vos salariés
Entretien professionnel	Tous les 2 ans sauf si un accord collectif prévoit une autre périodicité	Echanger avec le salarié que sur ses souhaits d'évolution, ses perspectives, son accompagnement et ses formations ; Faire que le salarié devienne acteur de son parcours professionnel	OUI
Entretien forfait jour	Tous les ans	Permettre qu'employeur et salarié échangent sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise	OUI c'est une des conditions de validité des forfaits jours
Bilan	Tous les 6 ans	Elaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié	OUI

Zoom sur l'entretien professionnel

C'est en 2014 qu'apparaît cette nouvelle obligation : faire un entretien tous les 2 ans (voire après certaines absences) avec chaque salarié.

Tous les salariés sont concernés, quelle que soit la nature du contrat de travail, y compris les apprentis.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire selon le code du travail, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3.000€.

Dans les autres entreprises, même si aucune sanction n'est prévue, l'absence d'entretien professionnel ou de formation constitueront des éléments en votre défaveur en cas de contentieux.

Quand devez-vous faire les entretiens ?

Vous devez faire les entretiens professionnels deux ans après la date d'embauche du salarié, puis tous les deux ans.

Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité différente.

Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date de la réforme, le 1er entretien professionnel devait avoir eu lieu avant le 7 mars 2016.

Vous devez également réaliser ce type d'entretien avec tout salarié qui reprend son activité après une interruption due à :

- un congé de maternité,
- un congé d'adoption,
- un congé parental (même à temps partiel),
- un congé de proche aidant,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un congé sabbatique,
- un mandat syndical,
- une période de mobilité volontaire sécurisée.

Sur quoi doit porter l'entretien ?

Lors de cet entretien avec votre salarié, vous devrez :

échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, formation et d'emploi

inscrire des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle

Vous ne devrez pas aborder la question de l'évaluation du travail. La loi insiste sur le fait que cet entretien n'est pas un entretien d'évaluation.

Les 2 entretiens doivent donc bien être distingués.

Cet entretien doit donner lieu à la rédaction d'un compte-rendu écrit en 2 exemplaires : l'un est donné au salarié, le second doit être conservé par l'entreprise.





HEURES NON TRAVILLÉES 2020

	5 jours par semaine					4 jours par semaine							
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	M	M	J	V
	7H	7H	7H	7H	7H	9H	9H	9H	8H	9H	9H	9H	8H
Janvier	161					157				166			
Février	140					140				140			
Mars	154					158				153			
Avril	154					149				158			
Mai	147					140				148			
Juin	154					158				149			
Juillet	161					157				166			
Août	147					149				140			
Septembre	154					158				158			
Octobre	154					148				157			
Novembre	147					149				148			
Décembre	161					166				167			
TOTAL	1 834					1 829				1 850			
<i>Moyenne mensuelle</i>	152,83					152,42				154,17			

SMIC HORAIRE

Taux horaire : 10,15 €
SMIC mensuel (pour 151.67 heures) : 1.539,42€

	1er janvier 2020	1er janvier 2019
taux horaire	10.15€	10.03€
SMIC mensuel (151,67h)	1.539,42€	1521,25€

MONTANT MINIMUM GARANTI

AU 01/01/2020 : 3.65€

PLAFOND SECURITE SOCIALE 2020

Pour les rémunérations versées du 1er janvier au 31 décembre 2020, les plafonds sont fixés à :

Année	41.136€
Trimestre	10.284€
Mois	3.428€
Quinzaine	1.714€
Semaine	857€
Jour	189€
< à 5 heures	26€

Le plafond annuel est fixé à 41.136€.

Grille des salaires minimaux applicable pour les CADRES du bâtiment depuis le 1er février 2019

Coefficients hiérarchiques	Montants mensuels (39heures)	Majoration pour convention forfait jour (+10%)
60	1.919€	2.110,90€
65	2.079€	2.286,90€
70	2.238€	2.461,80€
75	2.364€	2.580,60€
80	2.516€	2.767,60€
85	2.667€	2.933,70€
90	2.816€	3.097,60€
95	2.971€	3.268,10€
100	3.097€	3.406,70€
103	3.188€	3.506,80€
108	3.308€	3.638,80€
120	3.656€	4.021,60€
130	3.949€	4343.90€
162	4.903€	5.393,30€

Plafonnement de la réduction de cotisations en cas de DFS

L'arrêté du 4 décembre 2019 met en place un plafonnement du montant de la réduction. En pratique, ce plafonnement peut conduire à ce que le bénéfice de la réduction soit annulé à partir d'un certain niveau de rémunération.

Pour les cotisations et contributions dues pour les périodes à compter du 1er janvier 2020, le montant de la réduction générale de cotisations patronales des employeurs de salariés bénéficiant de la DFS pour frais professionnels, calculé avec application de cette déduction, ne peut pas excéder 130 % du montant de la réduction calculé pour le même niveau de rémunération sans application de la déduction.

En pratique, l'employeur sera tenu de procéder par étape :

- calculer la réduction générale de cotisations patronales (coefficient et montant de la réduction) à partir de la rémunération brute, après application de la DFS ;
- procéder au même calcul sur la base de la rémunération hors application de la DFS ;
- vérifier que le montant de la réduction obtenu dans le premier calcul n'excède pas de 30 % le montant de la réduction dans le cadre du second calcul. À défaut, le montant de la réduction est réduit à hauteur du montant de la réduction calculé hors DFS.

Selon la notice de l'arrêté, cette règle s'applique sur une année donnée. Le calcul doit donc s'effectuer mois par mois, une régularisation annuelle devant être opérée en fin d'année, sans oublier les éventuels frais réintégrés.

Ce plafonnement s'applique aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2020.

Le stage en entreprise, mode d'emploi

A l'approche de la rentrée de septembre et en raison du nombre croissant de stagiaires dans le secteur du bâtiment, il est bon de rappeler certaines règles relatives au mode de fonctionnement du stage en entreprise.

Le stage correspond à une période plus ou moins longue d'apprentissage, de formation et de perfectionnement effectuée au sein d'une entreprise par un jeune dans le cadre de son cursus scolaire ou universitaire afin de bénéficier d'une expérience professionnelle. Attention, le stage en entreprise se distingue de la formation en apprentissage.

La convention de stage

La mise en œuvre d'un stage suppose la conclusion au préalable d'une convention entre l'établissement scolaire ou universitaire, l'entreprise d'accueil et le stagiaire. Ce document comporte les engagements de chacun des signataires sur la base de mentions obligatoires, dont notamment, l'intitulé du cursus suivi par le stagiaire, le nom du tuteur de l'entreprise d'accueil, les activités confiées au stagiaire, les dates de début et de fin de stage, la durée du stage, le montant de la gratification.

La durée maximale du stage :

La durée maximale d'un stage dans une même entreprise et pour un même stagiaire est de six mois (soit 924 heures) par année d'enseignement. Le mode de calcul de la durée du stage dans l'entreprise d'accueil s'apprécie comme suit :

Temps de présence effectif dans l'entreprise	Equivalence
7 heures, consécutives ou non	1 jour
22 jours, consécutifs ou non	1 mois

De plus, une entreprise qui accueille de manière successive des stagiaires sur un même poste est tenue de respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf si ce stage a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire).

QUELQUES POINTS ESSENTIELS POUR TOUT SAVOIR :

- Le stagiaire n'a pas la qualité de salarié mais de stagiaire de la formation professionnelle
- L'accueil d'un stagiaire dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de pourvoir à l'exécution d'un poste de travail permanent, de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire de l'activité.
- Le stagiaire relève des règles relatives à la durée du travail, au repos, à l'hygiène et à la sécurité (il doit notamment bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, si son poste de travail l'exige).
- Le stagiaire peut bénéficier auprès de son employeur d'une prise en charge à hauteur de 50 % de ses frais de transport en commun pour le trajet domicile / travail
- Pour tout stage d'une durée supérieure à deux mois, la rémunération est obligatoire
- Un tuteur doit être désigné par l'entreprise afin d'accompagner et d'encadrer le stagiaire.

Pour tout renseignement, contactez la CAPEB



Le nombre de stagiaires dans l'entreprise

Des conditions précises sont fixées en fonction de l'effectif de l'entreprise pour établir le nombre de stagiaires pouvant être accueillis en même temps sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil.

Effectif	Nombre maximum de stagiaires
Entreprises de moins de 20 salariés	3 stagiaires
Entreprises de 20 salariés et plus	15% de l'effectif total

Le non-respect de ces règles expose l'entreprise à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2000 € par stagiaire et pouvant être portée à 4000 € en cas de récidive dans le délai d'un an. Ces mêmes sanctions s'appliquent notamment, lorsque l'entreprise n'a pas procédé à la désignation d'un tuteur.

La gratification du stagiaire

La rémunération, appelée «gratification» pour un stagiaire, prend en compte la durée de présence et la durée du stage.

Durée	Gratification
une durée inférieure ou égale à 2 mois consécutifs	Facultative
durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire	Obligatoire

A défaut de Convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant minimal de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, à savoir 3,75 € brut pour chaque heure de présence effective depuis le 1er janvier 2019.

Le calcul de la présence du stagiaire permettant d'ouvrir droit à la gratification se décompte comme suit :

Temps de présence	Equivalence
7 heures, consécutives ou non	1 jour
22 jours, consécutifs ou non	1 mois

La rémunération doit être versée chaque mois. Le versement peut se faire selon plusieurs modalités, la modalité choisie doit être précisée dans la convention de stage.

Dans ce cadre :

- Soit elle est versée en tenant compte des heures réalisées par le stagiaire chaque mois de stage ;
- Soit elle est versée de manière lissée en fonction du nombre d'heures qui seront effectuées au cours du stage. La convention de stage prévoit alors la moyenne d'heures mensuelles pour la rémunération et la franchise de cotisations.

Exemple :

Pour un stage réalisé entre le 2 janvier 2019 et le 30 avril 2019 avec une gratification de 3,75€ par heure de stage, le stagiaire effectuera 588 heures réparties comme suit :

- janvier 2019 : 154 heures
 - février 2019: 140 heures
 - mars 2019: 147 heures
 - avril 2019 : 147 heures
1. Si la gratification est versée en tenant compte des heures réalisées par le stagiaire chaque mois de stage, le stagiaire percevra entre le mois de janvier et le mois d'avril :
 - Janvier : 577,50 €
 - Février : 525 €
 - Mars : 551,25 €
 - Avril : 551,25 €
 2. Si la gratification est versée de manière lissée en fonction du nombre d'heures qui seront effectuées au cours du stage.

De fait, entre le 2 janvier et le 30 avril 2019, la gratification est de 2205 €, soit un versement mensuel de 551,25 €.

Attention au régime social de la rémunération du stagiaire

La rémunération, appelée « gratification », est exonérée de cotisations sociales patronales et salariales, à l'exception de la cotisation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, sous certaines conditions très précises.

Négociations paritaires régionales : la CAPEB refuse de signer les accords régionaux

Dans le bâtiment le dialogue social est encore bien vivant puisque les salaires des ouvriers et ETAM ainsi que les primes des ouvriers font l'objet de négociations paritaires régionales entre organisations patronales représentatives (FFB / CAPEB) et les syndicats de salariés représentatifs (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC-CFE et UNSA sur certains champs de la négociation).

Dans notre région au moment de la fusion, les représentants paritaires s'étaient accordés sur l'harmonisation des salaires et des primes sur la région Nouvelle-Aquitaine à l'horizon 2021. Néanmoins la CAPEB a décidé de ne pas signer les accords du 28 mars 2019.

Alain RAVANNE, le Président de la CAPEB Haute-Vienne expose que : «la FFB est déraisonnable puisque ses propositions aux syndicats de salariés conduisent à des augmentations de plus de 5% sur certains coefficients ouvriers en Poitou-Charentes. En refusant de signer ces accords, la CAPEB permet à ses adhérents d'avoir le choix des augmentations de salaires jusqu'à leur extension.».

En effet, des accords non signés ne s'appliquent qu'en cas d'extension, c'est à dire après la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. A ce jour l'arrêté d'extension n'a pas été publié.

SALAIRES MINIMAS DES OUVRIERS DU BATIMENT AU 1ER JUILLET 2019 - ACCORD DU 28 MARS 2019 NON SIGNÉ PAR LA CAPEB

«En refusant de signer ces accords, la CAPEB permet à ses adhérents d'avoir le choix des augmentations de salaires et de primes jusqu'à leur extension.»

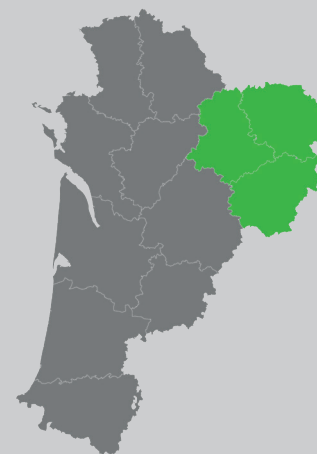
Niveau et positions	coefficients	salaire minimum mensuel	Taux horaire
NIVEAU I			
Position 1	150	1.530,00€	10,09€
Position 2	170	1.570,31€	10,35€
NIVEAU II			
Position 1	185	1.663,06€	10,96€
NIVEAU III			
Position 1	210	1.818,62€	11,99€
Position 2	230	1.944,4€	12,82€
NIVEAU IV			
Position 1	250	2.098,43€	13,84€
Position 2	270	2.223,64€	14,66€

SALAIRES MINIMA DES ETAM DU BATIMENT AU 1ER JUILLET 2019 - ACCORD DU 28 MARS 2019 - NON SIGNÉ PAR LA CAPEB

niveau	salaire minimum annuel - base 35 heures	majoration pour convention forfait jour (+15%)
A	1.555,40€	
B	1.634,76€	
C	1742,00€	
D	1.846,95€	
E	2.076,59€	
F	2.373,08€	2.729,05€
G	2.657,91€	3.056,60€
H	2.997,05€	3.446,61€

NOTA : les montants forfait jour ne font pas partie de l'accord du 28/03/2019 ; ils sont donnés à titre indicatif

PRIMES CONVENTIONNELLES DES OUVRIERS DU BATIMENT AU 1ER JUILLET 2019 - ACCORD DU 28 MARS 2019 NON SIGNÉ PAR LA CAPEB



Zone	Trajet	Transport	Panier
1A (0 à 5km)	0,72€	0,86€	10,50€
1B (5 à 10km)	1,62€	1,91€	
2 (10 à 20km)	3,33€	4,85€	
3 (20 à 30km)	4,74€	8,05€	
4 (30 à 40km)	6,16€	11,30€	
5 (40 à 50km)	7,61€	14,52€	

il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due lorsque :

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

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MODALITÉS D'APPLICATION ET DE VERSEMENT DES INDEMNITÉS DE TRAJET ET DE TRANSPORT

Les indemnités conventionnelles de trajet et de transport sont forfaitaire et doivent être versées une seule fois par jour (pour un trajet aller / retour). Le montant de chaque indemnité est fonction de zones concentriques calculé en km (distance à vol d'oiseau entre chantier et siège de l'entreprise - sauf autre option déclarée à l'URSSAF

Mode d'organisation / paiement	Indemnité conventionnelle de trajet (calculée à partir du siège ou de l'agence)	Indemnité conventionnelle de transport* (calculée à partir du siège ou de l'agence)	Paiement du temps de trajet comme temps de travail effectif
Le salarié utilise un moyen de transport personnel et se rend directement sur le chantier	OUI	OUI	NON
Le salarié va directement sur le chantier avec le moyen de transport mis à disposition par l'employeur	OUI	NON	NON
Le salarié passe par l'entreprise sans y être tenu puis utilise un moyen de transport mis à sa disposition	OUI	NON	NON
Le salarié passe par l'entreprise parce que son employeur l'y oblige, travaille à l'entreprise (chargement / déchargement) puis utilise un moyen de transport mis à sa disposition pour se rendre sur le chantier.	NON * (Attention : l'administration interprète les textes différemment)	NON	OUI à partir de l'arrivée du salarié à l'entreprise
Le salarié passe par l'entreprise parce que son employeur l'y oblige, travaille à l'entreprise, puis utilise un moyen de transport mis à sa disposition mais ne commence à travailler que sur le chantier.	NON * (Attention : l'administration interprète les textes différemment)	NON	OUI à partir de l'arrivée du salarié à l'entreprise
Le salarié utilise depuis son domicile un moyen de transport mis à sa disposition par l'employeur mais doit passer par l'entreprise	NON * (Attention : l'administration interprète les textes différemment)	NON	OUI à partir de l'arrivée du salarié à l'entreprise

* Pour l'administration (IA, URSSAF) : l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser la nécessité pour l'ouvrier de se rendre chaque jour sur le chantier et d'en revenir (CCAS 1998)

** L'indemnité de transport a pour objet d'indemniser les frais de transport engagés chaque jour par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier et en revenir, quel que soit le moyen de transport utilisé. Elle n'est pas due lorsque l'employeur met un moyen de transport à disposition.

Recrutement : quelques bonnes pratiques pour le chef d'entreprise

La problématique du recrutement n'est pas nouvelle dans le BTP. Il est difficile de recruter et de nombreuses offres ne trouvent pas preneurs. Certains secteurs sont particulièrement touchés (maçonnerie, couverture, plomberie-chauffage, carrelage...). Dans ce contexte, il n'est pas inutile de rappeler quelques bonnes pratiques en matière de recrutement.

Préparer son recrutement

Le process de recrutement doit être anticipé et préparé en amont.

Le recrutement doit s'inscrire dans le contexte général de votre entreprise, quel que soit le cas de figure : création de poste, remplacement d'un salarié, alternance...

Avant de se lancer, il faut se poser les bonnes questions, notamment par rapport à la stratégie de votre entreprise, à la situation du marché, aux perspectives de votre entreprise, à la situation économique et financière de votre société (trésorerie, carnet de commande...).

Vous devez aussi réfléchir à quel type de contrat vous souhaitez recourir (CDI, CDD, intérim, alternance...)

Ces prérequis sont essentiels avant d'entamer un process de recrutement.

Dans cette étape, il faut savoir être pragmatique pour être réaliste par rapport à la réalité du marché de l'emploi.

exemple : pour cibler les bonnes compétences, recherchez-vous plutôt :

- un maçon spécialisé en intervention de bâti ancien ?
- un maçon construction neuve ?
- un maçon maîtrisant plus particulièrement les procédés d'isolation thermiques et phoniques en rénovation ?

Déterminer le bon profil

Au préalable, il est indispensable d'identifier les compétences nécessaires au poste afin de déterminer un profil et de rechercher le bon candidat.

Dans cette démarche, vous devez vous poser quelques questions pour :

- identifier le plus clairement possible les missions du poste. Quelles seront les tâches principales du salarié ?
- définir les principales compétences nécessaires pour le poste - Quelles sont les 4 ou 5 compétences vraiment indispensables ?
- distinguer les compétences indispensables et les compétences souhaitables. Quelles sont les compétences indispensables pour une prise de poste immédiate et quelles sont celles qui peuvent être acquises dans l'entreprise ?
- estimer le niveau d'expérience exigé (débutant, expérimenté) et de qualification requis - Quel doit-être le niveau d'autonomie, d'encadrement du candidat ?
- savoir ce dont vous avez réellement besoin (temps plein, intérim, alternance...) - Quel temps puis-je consacrer à sa formation et son encadrement ?

BON À SAVOIR

- Le candidat idéal n'existe pas, pas plus que le mouton à cinq pattes !
- Le recrutement n'est pas une science exacte, mais suivre quelques bonnes pratiques permet de réduire certains pièges
- Le choix d'un candidat est le fruit d'un compromis de votre part pour choisir la meilleure personne disponible sur le marché à un moment donné...
- Lorsque vous recrutez, pour trouver le « bon candidat », il faut essayer de trouver la bonne combinaison entre « savoir-faire » et « savoir-être ».
- Le savoir-faire est important notamment les compétences techniques et tous les aspects qui touchent au métier
- Le savoir-être est tout aussi important car recruter est une première étape pour intégrer un salarié dans l'entreprise avec les futurs collègues mais aussi avec les clients

Vous voulez recruter et vous vous poser des questions. La CAPEB vous accompagne et vous conseille dans cette démarche, notamment si vous avez des difficultés à trouver des candidats.

Contactez la CAPEB !

Faire une fiche de poste

La fiche de poste est indispensable pour détailler les principales missions du poste et décrire les contours du profil recherché.

Vous devez prendre en compte plusieurs éléments :

- exprimer votre besoin (en cohérence avec le projet d'entreprise) : Qu'est-ce que la personne embauchée doit savoir faire ?
- mentionner les compétences du candidat en distinguant ce qui est indispensable pour réussir dans le poste et ce qui est simplement souhaitable (pour éviter le syndrome du « mouton à 5 pattes »).
- identifier ce qui peut facilement s'acquérir par une formation complémentaire au sein de votre entreprise ou dans le cadre de la formation continue.

Diffuser une offre

Aujourd'hui, il existe plusieurs canaux de communication pour recruter.

Vous pouvez utiliser les moyens traditionnels avec vos contacts, le bouche à oreille, Pôle emploi, les missions locales, les CFA, les forums école/orientation....

Avec la transformation digitale, d'autres moyens existent comme les sites web et les réseaux sociaux. Parmi les plateformes, Indeed et Le bon coin sont à privilégier pour le secteur du bâtiment. Pour les réseaux sociaux, c'est Facebook qui est le média le plus indiqué. Si vous possédez une page Facebook, vous pouvez simplement diffuser une annonce et la partager.

Aujourd'hui, le numérique prend une place de plus en plus importante notamment pour les nouvelles générations. C'est aussi un moyen d'élargir le socle habituel pour attirer de nouveaux talents dans le métier (jeunes, personnes en reconversion...).

Dans un marché tendu, le chef d'entreprise doit aussi savoir se vendre et promouvoir son entreprise. En tant que recruteur, vous êtes en compétition avec d'autres entreprises souvent de taille plus importante qui peuvent séduire davantage les demandeurs d'emplois.

Pour communiquer une offre, dans un souci d'efficacité, vous devez fournir le plus d'informations possibles au candidat (environnement de travail, fourchette de rémunération, avantages...). Il faut savoir se vendre.

Évaluer une candidature

Il y a deux étapes : la sélection du CV et l'entretien avec le candidat.

Pour sélectionner les candidatures reçues, vous devez hiérarchiser les compétences recherchées : les indispensables et les souhaitables, notamment en ce qui concerne les aspects liés au métier (techniques, outils...). Ne négligez pas le profil général du candidat en fonction de son expérience dans le métier, ses compétences techniques, sa capacité à être autonome...

Dans un deuxième temps, vous devez prendre le temps de recevoir les candidats, y compris dans le cadre d'un alternant (apprentissage).

Pour être plus efficace, vous pouvez préparer quelques questions pour lister les compétences, vos critères et les prérequis du poste, (permis de conduire par exemple).

Au cours de l'entretien, vous vous ferez une idée précise de la personne que vous avez en face de vous, de ses compétences, de ses motivations... Pour aller plus loin, vous pouvez demander des références (lettre de recommandation, personnes à contacter). N'hésitez pas à questionner le candidat sur ses interventions techniques et ses comportements professionnels dans des situations concrètes (transmettre les informations du chantier, communiquer avec le client, préparer son poste de travail en autonomie...).



Tarification AT/MP :

Demandez votre taux « fonctions supports »

Dans le cadre de la refonte de la tarification AT/MP, les entreprises de moins de 150 salariés ont jusqu'au 30 novembre prochain pour solliciter le taux « fonctions supports » auprès de l'Administration. Explications.

Pour rappel, le taux « bureau » prendra fin le 31 décembre 2019, et sera remplacé par le taux « fonctions support » à compter du 1er janvier 2020 pour les entreprises en taux collectif et en taux mixte.

Jusqu'à présent, les entreprises employant des salariés occupant des postes administratifs : employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) peuvent bénéficier d'une tarification AT/MP réduite, dite taux « bureau », pour leurs cotisations AT/MP.

Pour continuer à bénéficier d'un taux minoré pour les ETAM sans interruption, des démarches étaient à accomplir avant le 30 novembre 2019. Néanmoins, vous pourrez encore le faire après cette date. Pour les entreprises qui ne bénéficient pas de ce taux minoré, il sera possible de demander le bénéfice du taux « fonctions supports » à partir du 1er janvier 2020.

En pratique, comment ça se passe ?

Le bénéfice du taux « fonctions supports » n'est pas automatique. Afin d'alerter les entreprises sur la disparition du taux « bureau », des mails d'alerte ont été envoyés par l'Administration. Pour continuer à bénéficier d'un taux minoré, vous devez nécessairement solliciter le taux « fonctions supports ».

Pour cela, vous devez : [Télécharger le formulaire sur le site Ameli](#)

- Remplir ce formulaire et le renvoyer à votre Caisse régionale (CARSAT, CRAMIF, CGSS...) par voie postale
- Mentionner l'adresse postale



ATTENTION : ce taux ne s'appliquera qu'à vos salariés exerçant une tâche administrative au sein de l'entreprise. Nous vous conseillons de remplir le formulaire de la manière la plus claire et la plus précise possible sur le poste et les tâches de vos collaborateurs.

Votre demande doit être accompagnée :

- de la liste des salariés éligibles en précisant l'intitulé de leur poste
- d'un plan de l'entreprise identifiant le local occupé par ces salariés

Quelles sont les entreprises éligibles au taux « fonctions supports » ?

- les entreprises ayant moins de 150 salariés (en taux collectif ou taux mixte)
- les entreprises employant des salariés occupant des fonctions support de nature administrative concourant à la réalisation de tâches de gestion administrative communes à toutes les entreprises (secrétariat, accueil, comptabilité affaires juridiques, gestion financière, ressources humaines). Les autres fonctions, même exercées dans un bureau, sont exclues du dispositif.

le local dans lequel travaille le salarié ne doit pas être exposé au risque de l'activité principale

Pour en savoir plus : [Consultez le guide de la Caisse nationale de l'Assurance Maladie \(CNAM\)](#)

RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION - conforme aux minimas fixés dans l'accord du 13 juillet 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le BTP

Age du bénéficiaire	cas général	Au moins titulaire d'un BAC PRO, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV
Moins de 21 ans	65% du SMIC	75% SMIC
21 - 25 ans	80% du SMIC	90% SMIC
26 ans et plus	85% SMC (*) sans être inférieur au SMIC	

*SMC : Salaire Minimum Conventionnel

Salaires des apprentis du bâtiment en Limousin- base 35 heures avenant n°1 du 14 décembre 1998 aux conventions collectives de 1990 (sauf 26 ans et plus)

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 22 ans		23 à 25 ans		26 ans et plus	
	% SMIC	Euros	% SMIC	Euros	% SMIC *	Euros	% SMIC *	Euros	% SMIC *	Euros
1ère année	40	605,50	50	760.63	55	836.69	65	988.81	100	1.521,25
2ème année	55	836.69	65	988.81	75	1.140,94	80	1.217,00	100	1.521,25
3ème année	70	1.064,88	75	1.140.94	80	1.217,00	90	1.369,13	100	1.521,25

* SMIC ou SMC selon situation la plus favorable

ATTENTION : Les salaires mensuels minimas des apprentis du bâtiment en Limousin sont revalorisés de 15 % dans les situations suivantes :

- contrat d'une durée d'un an
- préparation d'une mention complémentaire
- préparation d'un diplôme connexe

Rémunération des apprentis en Limousin : la CAPEB Haute-Vienne dénonce une situation ubuesque

L'accord du Limousin de 1998 n'a pas été révisé malgré la réforme législative de l'apprentissage. Aujourd'hui, les entreprises du bâtiment en Limousin peuvent être amenées à mieux payer certains apprentis que des compagnons.

La réforme de l'apprentissage et l'ouverture au apprenti jusqu'à 30 ans a conduit le législateur à prévoir des niveaux de rémunération correspondant à 100% du SMIC ou du SMC. Avec les revalorisation de 15% pour mention complémentaire par exemple, nous allons régulièrement être dans la situation d'apprenti à 115% du SMIC ou SMC soit près de 1750€ brut donc bien au dessus des rémunérations des ouvriers au coefficient 185.

Une situation que nous souhaitons faire évoluer dans le cadre du dialogue social avec les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés.



24 rue lesage - BP 217
87006 Limoges Cedex
0555779200
secretariat@capeb87.fr
<http://capeb.fr/haute-vienne>

