



Echo

BATI-MAT-TP

Loi travail la grande réforme ?

SOMMAIRE

■ Édito	3
■ Actu	
Loi travail	5-6
Délégué du personnel	6-7
■ Les secteurs	7-9
■ La section	
Élections	10
■ Coin juridique	
Mobilité géographique	11-12
Préavis du rupture d'un CDI	12-14
■ Jeux	14
Info pratiques/Adhésion	15

Votre argent travaille autant que vous

En 2015
sur le fonds
en euros

+ 2,91%*



ASSURANCE VIE
ÉPARGNE
CONFIANCE®

PARTICULIERS

Cette année encore, comme depuis plus de 30 ans,
l'Épargne **CONFIANCE**® est synonyme de performance, et figure
parmi les meilleurs contrats d'assurance vie du marché.

→ Prenez vite rendez-vous avec un conseiller au **01 57 63 66 30**

 **PRO BTP**

Ouverture d'un contrat d'assurance vie **Multisupport CONFIANCE**® dès 100 € — Les performances passées ne préjugent pas des performances futures

* Rendement 2015 du fonds en euros **Livret CONFIANCE**®, net de frais sur l'épargne gérée avant prélèvements sociaux et fiscaux

La marque **CONFIANCE**® a fait l'objet d'un dépôt et d'un enregistrement régulier auprès de l'INPI.

PRO BTP, le groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, au service du Bâtiment et des Travaux publics. Contrat d'assurance collective à adhésion facultative souscrit auprès de la Société d'Assurances Familiales des Salariés et Artisans VIE.

SAF BTP VIE Société d'Assurances Familiales des salariés et Artisans VIE, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 126 500 000 € entièrement versé, régie par le Code des Assurances – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 332 060 854 – RCS PARIS – La SAF BTP VIE est membre de PRO BTP, groupe de protection sociale du BTP.



Éditorial

par Patrick **DEL GRANDE**

Comme nous l'avions pressenti, le gouvernement a choisi le premier trimestre 2016 pour présenter son projet de Loi travail. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce projet comporte des avancées pour les salariés comme le compte personnel d'activité, mais ce texte apporte aussi son lot de mesures controversées.

Premièrement, je pense au plafonnement des indemnités prud'homales pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse. L'idée avec cette mesure est de pallier l'incertitude qui est censée paralyser le recrutement des employeurs en corrélant les indemnités prud'homales à l'ancienneté des salariés. Pour faire simple, ils pourront licencier un salarié en CDI sans motif tout en connaissant à l'avance le montant maximal de l'indemnité.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette mesure est injuste, car elle retire au juge la possibilité d'ajuster l'indemnité au préjudice subi par un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. De plus, avant de chercher des solutions à cette fameuse peur de l'embauche des employeurs, il serait préférable d'engager une véritable réflexion sur les moyens à mettre en place pour remplir le carnet de commandes des entreprises.

L'autre mesure inacceptable pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est l'inversion de la hiérarchie des normes. En effet, nos négociateurs dans les branches œuvrent au quotidien pour améliorer les droits des salariés en négociant des accords. Autoriser les entreprises à déroger à certains d'entre eux reviendrait à ouvrir la boîte de pandore.

Sous prétexte d'apporter plus de flexibilité, le gouvernement souhaite donner la possibilité aux entreprises de négocier sur certains thèmes des accords moins favorables que ceux des branches. Si une entreprise met en place de tels accords pour améliorer sa compétitivité, que pensez-vous qu'il se passera dans les autres ? Elles ouvriront également ces négociations et celles qui n'auront pas réussi à obtenir la validation des syndicats, se trouveront fortement lésées.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même sommes convaincus que la branche doit rester un pivot de régulation des entreprises qui rentre dans son champ d'action en décidant notamment des sujets laissés à la négociation d'entreprise. Conserver ce rôle est le meilleur rempart à la concurrence déloyale que trop d'entreprises se livrent entre elles aux dépens des salariés.

Patrick DEL GRANDE,
Président



SALARIÉS DE L'ARTISANAT...

OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION !

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux dont la CAPEB, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet d'assurer le fonctionnement de la négociation collective dans l'artisanat et de participer à l'information des négociations paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations régionales, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS

Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : | | | | | Ville :

Tél domicile : Tél portable :



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :

Adresse de l'entreprise :

Loi Travail



Les principales mesures de l'avant-projet de Loi pour réformer le Code du travail sont seulement parues dans la presse qu'un peu partout des voix s'élèvent. Pour contrer ce mouvement de protestation, le gouvernement multiplie les déplacements pour faire preuve de pédagogie. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique les points les plus controversés.

Cet avant-projet de loi est la dernière carte du gouvernement pour lutter contre le chômage de masse qui frappe notre pays. Après la mise en place de multiples dispositifs plus ou moins efficaces, le gouvernement lance sa grande réforme du Code du travail pour essayer d'inverser cette tendance. Ce texte n'a même pas encore été discuté en conseil des ministres qu'il se heurte déjà à une forte vague de contestation. Une pétition en ligne a été lancée contre ce projet et elle recueille un grand nombre de signataires, une première dans l'histoire de notre république. De plus, de nombreuses personnalités publiques n'ont pas manqué d'émettre des critiques quant au texte dans sa forme actuelle.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ce rejet en masse est légitime tant certaines propositions sont totalement inacceptables. Le premier exemple qui nous vient à l'esprit est la proposition de plafonner les indemnités prud'homales. Cette vieille idée patronale, à force d'être martelée, a enfin trouvé un écho.

Pour le moment, le dispositif retenu pour mettre en application cette idée est le suivant : les indemnités accordées par les prud'hommes aux salariés victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse seraient plafonnés par rapport à un barème basé sur l'ancienneté. L'idée de cette mesure est de permettre aux patrons de connaître à l'avance le coût d'un licenciement, car d'après leurs dires, ils freinent les embauches pour cette unique raison.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce plafonnement des indemnités prud'homales est tout simplement scandaleux. Cela revient à fixer le prix d'un licenciement abusif, comme on fixerait le prix d'un produit en magasin. De plus, libérer les patrons de l'incertitude du prix d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour leur donner envie d'accueillir des salariés dans leur entreprise nous paraît totalement contradictoire.

Le deuxième point qui pose problème à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est l'inversion de la hiérarchie des normes. En effet, le dialogue social dans les branches et les accords que nous négocions dans ce périmètre n'ont qu'un seul but, sécuriser le droit des salariés dans les entreprises en étant plus avantageux que la loi.



Ce projet de loi entend remettre en cause ce fonctionnement en permettant à un accord d'entreprise de porter la durée journalière de travail de 10 à 12 heures, de 44 à 46 heures en base hebdomadaire (et ce sur 16 semaines au lieu de 12). Cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. Avec de lourdes conséquences sur la rémunération. Si le plancher de 10 % pour rémunération des heures supplémentaires est maintenu, la norme de 25 % qui s'imposait si un accord de branche n'avait pas été signé pourra désormais être abaissée et les salariés être payés en dessous sur simple accord d'entreprise. ■

Délégué du personnel



Devenir un délégué du personnel, c'est accepter en outre de devenir le porte-parole des salariés auprès de son employeur. Pourtant, son rôle ne s'arrête pas à cette prérogative et son champ d'action est beaucoup plus vaste. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait le point sur les principales missions qui incombent aux délégués du personnel.

Les réclamations des salariés

La mission principale des délégués du personnel (DP) est de servir de relais entre les salariés et leur employeur. Le champ de ces réclamations (collectives ou individuelles) est vaste puisqu'il peut concerner les salaires ou l'application du Code du travail et les autres dispositions légales.

Il est important pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de rappeler qu'un DP représente l'ensemble des salariés de l'établissement distinct, de l'UES ou de l'entreprise sans aucune considération pour le collègue électoral ou la catégorie professionnelle de ce dernier. D'ailleurs, il peut également faire valoir les demandes des intérimaires ou des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures.

La transmission des réclamations des salariés par les DP à l'employeur peut se faire lors des réunions mensuelles ou lors d'une réunion exceptionnelle si la situation l'exige. Ils peuvent également demander un entretien individuel ou collectif pour remplir leur mission de porte-parole.



Sauf circonstances exceptionnelles, les différentes doléances des DP seront transmises à l'employeur via une note écrite deux jours ouvrables avant la rencontre. L'employeur a l'obligation d'y répondre par écrit dans les six jours ouvrables suivant la réunion. L'ensemble de ces documents doit être consigné dans



le registre spécifique aux réunions et celui-ci doit être consultable par les salariés de l'entreprise pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors de leur temps de travail.

Les consultations

Les DP doivent être consultés sur de nombreux sujets tels que la période de prise de congés projetée et l'ordre des départs des salariés en congé. Dans le BTP, ils sont consultés lorsqu'un employeur souhaite recourir au chômage intempérie.

Enfin, l'employeur doit également consulter les DP sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail lorsque cette inaptitude est d'origine professionnelle. L'employeur devra



remettre aux DP toutes les informations relatives à l'état de santé du salarié et à la recherche de reclassement. Si ces informations ne sont pas remises, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave. De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tient à préciser que si l'employeur ne respecte pas la procédure de consultation avant le licenciement du salarié, il peut être condamné au paiement de 12 mois de salaire.

Droit d'alerte

Les DP disposent d'un droit d'alerte lorsqu'ils détectent une situation portant atteinte aux droits des salariés, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles. Sont concernées les mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, de licenciement, de qualification, des faits de harcèlement moral ou sexuel...

Si une telle situation survient dans l'entreprise, les DP devront saisir l'employeur pour l'informer sur cette atteinte. L'employeur devra immédiatement enquêter avec les DP et prendre les mesures adéquates pour stopper le préjudice.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne qu'en cas de carence de la part de l'employeur, les DP peuvent, avec l'autorisation du ou des salariés, saisir le conseil des prud'hommes qui statuera en référé. ■

Les secteurs



Géomètres

CPNEFP

Labélisation des formations courtes

Suite au blocage par certaines organisations syndicales, la labélisation des formations courtes a été interrompue. La Fédération BATI-MAT-TP CFTC réclame le redémarrage de ce processus qui doit permettre de faire valider par les commissions paritaires régionales les organismes de formation qui dispensent des cursus utiles à la branche et d'offrir une prise en charge plus favorable par l'OPCA PL. Pour rappel, l'accord du 4 avril 2013 avait déjà défini ce processus.



CPF

La liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation a été validée par la CPNEFP. Elle regroupe l'ensemble des métiers du géomètre ainsi que les fonctions supports (secrétariat, comptabilité, etc.).

Nous avons enfin validé l'envoi de courriels aux salariés de la branche, par un prestataire externe. Vous avez ou allez probablement recevoir un courriel de l'association, vous demandant si vous acceptez de recevoir des informations.

Le nom de l'association doit changer à compter de cette première communication, ce sera désormais « La Branche des Métiers du Géomètre ».

CMP (Commission Mixte Paritaire)

Forfait jour

L'UNGE (syndicat employeur) propose de travailler sur un accord d'aménagement du forfait-cadre pour la prochaine CMP du 13 janvier ou du mois de mars.



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Les secteurs

Temps de déplacement

Une sous-commission est chargée de travailler sur ce sujet et préparer un inventaire pour la prochaine CMP. Pour mémoire, l'Art 6.1 de notre convention collective est plus avantageux que le Code du travail. C'est un sujet qui risque d'être très discuté, compte tenu du climat peu favorable, nous risquons de ne pas être tous d'accord.

Accord salaire

La dernière revalorisation de 0,5 %, qui devait entrer en vigueur le 1er septembre 2015, n'est toujours pas étendu par le ministère du Travail. Suite à la dénonciation de l'accord par l'UNGE, qui estimait que la CSNGT n'était pas un syndicat représentatif de la branche, le ministère a répondu que la CSNGT est un syndicat patronal reconnu par la DGT (direction générale du travail), comme étant représentatif et que de ce fait il n'y avait aucun obstacle à l'extension de cet accord. L'arrêté est donc en cours d'extension.

Négociations pour 2016

Proposition salariés : Revalorisation de 1,4% - revaloriser le salaire le plus bas de 1545 € à 1570 € - revaloriser le niveau du cadre 41 de 2913 € à 2963 €

La CSNGT est d'accord avec la proposition du collègue salarié. L'UNGE ne souhaite faire aucune proposition. Le SNEPPIM (Photogrammètres) considère que l'indice de l'INSEE n'est pas la seule valeur et qu'il faut tenir compte

des autres indicateurs. Il propose une revalorisation à 0,5 % et un effort uniquement sur les niveaux les plus bas : N1 et N1 E1.

L'UNGE s'aligne sur le SNEPPIM en proposant 0,5 % et ne souhaite pas aller au-delà. Le SNEPPIM propose, à condition de signer le jour même, 0,9 %. La CSNGT est d'accord, l'UNGE s'engage à récupérer un mandat auprès de ses adhérents et de signer avant la clôture de l'accord, soit au plus tard le 22 décembre 2015.

Notre organisation syndicale tient à saluer la volonté de négocier du SNEPPIM et espère que grâce à cette ouverture que nous offrent la CSNGT et le SNEPPIM, nous allons pouvoir continuer dans un vrai dialogue social pour cette année à venir.

CPR (commissions paritaires régionales)

Regroupement administratif des régions oblige, nous allons devoir nous pencher sur l'opportunité de regrouper les CPR. ■



En plus!

Un nouvel avenant est présenté aux partenaires sociaux pour une entrée en vigueur dès le 1er janvier 2016. Il fait suite à celui signé le 25 juin 2014 par un syndicat de salarié et que nous n'avions pas signé, car celui-ci réduisait considérablement la prise en charge des prestations et augmentait les taux de cotisation (17 % en moyenne). Ces changements ont considérablement accentué le reste à charge des salariés engendrant un très fort mécontentement dans les entreprises.

Pourtant l'actuaire mandaté par la commission de gestion du régime de prévoyance, nous précisait que les réserves de la branche demeuraient conséquentes et qu'il n'était pas utile de prendre des mesures aussi drastiques. Cet avis est partagé par un grand nombre d'organisations syndicales dont la notre.

D'autant plus que le contrat avec notre partenaire Humanis touchant à sa fin, nous devons donc nous interroger sur le devenir de ces réserves, question qui n'a toujours pas été réglée à ce jour.

La branche ne peut plus désigner une mutuelle, mais peut recommander un organisme. Pour une bonne gestion et un parfait équilibre de notre régime, notre organisation syndicale est tout à fait prête à travailler

en amont avec notre prestataire HUMANIS. Nous les avons contacté afin de leur proposer un travail plus collaboratif avec la branche.

En effet, il n'est pas possible de statuer sur des barèmes déjà définis, sans laisser le temps nécessaire à l'ensemble des organisations syndicales de pouvoir les étudier et les discuter, afin d'arriver à obtenir un compromis acceptable par tous. Fort de ce constat, la CFTC souhaite la rédaction d'un accord améliorant les prestations en matière d'optique dans le cadre du panier de soin.

Car c'est ensemble que nous devons travailler, et c'est ensemble que nous arriverons à obtenir un régime qui puisse convenir à tous, partenaires sociaux, prestataires et surtout salariés de la branche.

En ce qui concerne l'accord proposé aujourd'hui, la CFTC secteur géomètre n'apposera pas sa signature, n'ayant constaté aucun changement entre l'accord du 25 juin 2014 et celui-ci.



Élections professionnelles

C'est aux actes que le salarié reconnaît la valeur d'une section syndicale!

Qui aime bien élit bien!

IMERYS TC 62

Nos candidats font un carton plein

- CE** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

IMERYS TC 59

Un 100 % pour la CFTC

- DP** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

IMERYS TOITURE 60

Un excellent résultat pour nos candidats

- CE** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

SA PANGEO RESEAUX 47

Tous les postes sont pour nos candidats

- DP** 1^{er} collège
2 titulaires - 1 suppléant

EIFFAGE METAL 67

Tous les postes sont pour nos candidats

- CE** 1^{er} collège
1 suppléant
2^e collège
2 titulaires - 1 suppléant
- DP** 1^{er} collège
1 titulaire
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant



BOUYGUES BATIMENT NORD-EST 59

Une belle percée pour la CFTC

- CE** 3^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** Collège Employés et Cadres
1 titulaire - 1 suppléant

GTA 75

Un 100 % pour notre équipe

SUPPORT

- DP** Collège unique
1 titulaire - 1 suppléant

ENERGIES

- DP** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

GE

DU

- 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants

FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

Pour faire figurer votre section dans le magazine, envoyez-nous vos résultats d'élections!

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
Résultats d'élections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
ou cftc5@wanadoo.fr

La mobilité géographique



La mobilité géographique, c'est-à-dire le changement de lieu de travail, peut être imposée au salarié lorsque son contrat de travail ou la convention collective comportent une clause de mobilité valable, ou lorsque l'entreprise est dotée d'un accord de mobilité interne.

La clause de mobilité

La clause de mobilité est une clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié, et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements, agences ou succursales où l'entreprise déciderait de le muter. Elle permet à l'employeur d'imposer au salarié un changement de son lieu de travail.

La clause de mobilité doit nécessairement résulter d'un écrit et peut être prévue soit dans le contrat de travail soit dans la convention collective.

Ainsi, même en l'absence de clause de mobilité dans le contrat individuel de travail, l'employeur peut se prévaloir de l'existence d'une mobilité instituée de façon obligatoire par la convention collective à la condition que le salarié ait été informé de l'existence de cette convention collective au moment de son embauche et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Il est donc nécessaire de vérifier à la fois les dispositions de la convention collective et celles du contrat de travail avant de refuser une mutation. Si l'un de ces deux textes comporte une clause de mobilité valable, le refus de mutation est fautif et peut justifier un licenciement.



Pour être valable et s'imposer à un salarié, la clause de mobilité doit définir « de façon précise sa zone géographique d'application ». À défaut, elle est frappée de nullité.

Est ainsi nulle et ne peut produire aucun effet, une clause de mobilité stipulant que le salarié exercera ses fonctions « sur l'ensemble du territoire national, mais également dans tout pays ». En revanche, la seule mention du « territoire français » suffit.

En outre, la clause de mobilité ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, par exemple en cas d'arrivée de nouveaux clients ou d'extension d'activité. Le salarié doit en effet connaître précisément l'étendue de son engagement au moment où il le prend.

Il ne peut donc être soumis à une clause permettant de le transférer « dans tout service » de l'entreprise ou de le muter dans un autre secteur sans autre précision ni à une clause autorisant un changement d'affectation « en fonction des nécessités » de la direction.

La mutation d'un salarié en application d'une clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail, même si le nouveau lieu de travail est éloigné du précédent. C'est un simple changement des conditions de travail du salarié décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Un salarié ne peut en principe se soustraire à l'application d'une clause de mobilité inscrite dans son contrat de travail sous réserve d'un usage abusif de la clause ou d'une clause illicite. Ce refus constitue un motif réel et sérieux de licenciement pour l'employeur. Il peut parfois, selon les circonstances, s'analyser en une faute grave. Dès lors que la clause de mobilité a été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise, le refus du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation a un caractère fautif.

L'accord collectif de mobilité interne dans l'entreprise

Un accord de mobilité a pour objet d'organiser les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs (article L. 2242-21 du Code du travail).

Ce dispositif de mobilité ne concerne pas :

- les mesures de mobilité destinées à éviter des licenciements économiques qui obéissent à un régime propre. Il doit s'agir de « mesures d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectif » ;
- les mesures de mobilité individuelles. Il doit s'agir d'une mesure collective de mobilité, qui concerne tout ou partie du personnel. Lorsque la décision de mobilité est une mesure individuelle, c'est la clause de mobilité de droit commun ou la mobilité dans le même secteur géographique qui s'applique ;
- les mesures de mobilité au-delà de l'entreprise.

L'accord doit comporter :

- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en

compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

- les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Lorsque l'employeur souhaite faire appliquer l'accord de mobilité interne, il doit demander l'accord de chaque salarié concerné selon la procédure de licenciement économique. S'il refuse, il s'agit d'un licenciement individuel pour motif économique. Lorsque le salarié accepte la mobilité interne négociée, les dispositions conventionnelles s'imposent. Un avenant au contrat doit être conclu.

Il est enfin important de noter que si le contrat du salarié comporte déjà une clause de mobilité, cette clause est suspendue et sera remplacée par la clause conventionnelle. ■



Le préavis de rupture d'un CDI

Nombreux sont nos adhérents qui interrogent notre service juridique sur le fonctionnement du préavis à effectuer en cas de rupture de leur contrat de travail. Ces questions intéressent tout particulièrement les salariés démissionnaires qui ont trouvé un nouvel emploi et qui sont désireux de le débiter au plus vite. Quelle est la durée de ce préavis ? Est-il possible d'aménager son terme ? Quels sont les risques en cas de non-respect ?

En cas de rupture d'un CDI, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent mettre immédiatement fin à la relation de travail sans respecter un délai de préavis. Toutefois plusieurs exceptions existent. Ainsi, le préavis de licenciement n'a pas à être respecté lorsque la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai, lorsque le salarié licencié économique accepte un contrat de sécurisation professionnelle et lorsque le licenciement est prononcé pour faute grave ou lourde.

Le préavis de licenciement correspond au délai qui court entre la notification du licenciement au salarié et la date de fin de son contrat de travail. En cas de

démission, le préavis correspond au délai qui court entre la remise de la lettre de démission et la date d'expiration du contrat de travail.

La durée du préavis

La durée du préavis varie selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.



En cas de licenciement, la loi détermine une durée minimale de préavis à partir de 6 mois d'ancienneté. De 6 mois à moins de 2 ans, la durée du préavis

est de minimum un mois. Elle passe à 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté de 2 ans ou plus (article L. 1234-1 du Code du travail). Ces durées minimales peuvent être allongées par le contrat de travail, la convention collective ou les usages. Ceux-ci peuvent également prévoir une condition d'ancienneté plus favorable.

À titre d'exemple, dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les ouvriers ayant plus de 6 mois d'ancienneté bénéficient du préavis légal (un mois entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour 2 ans d'ancienneté ou plus). Les ETAM également, sauf s'ils sont âgés de 55 ans ou plus au moment du licenciement et qu'ils justifient d'une ancienneté de 15 ans, dans ce cas le préavis est porté à 3 mois. Les cadres bénéficient d'un préavis de 2 mois s'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté et de 3 mois s'ils ont 2 ans d'ancienneté ou plus.

En cas de démission du salarié, la loi ne fixe pas de durée minimale de préavis à observer, sauf pour certaines catégories de salariés. La durée du préavis dû par le salarié démissionnaire est celle prévue par la convention ou l'accord collectif ou, à défaut, par l'usage pratiqué dans la localité et la profession, ou encore par le contrat de travail (article L. 1237-1 du Code du travail).

À titre d'exemple, dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les ouvriers démissionnaires doivent respecter un préavis de 2 semaines s'ils ont plus de 3 mois d'ancienneté et de 2 jours s'ils ont moins de 3 mois d'ancienneté. La durée du préavis des ETAM démissionnaires est de 1 mois s'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté et de 2 mois s'ils ont 2 ans d'ancienneté ou plus (préavis porté à 3 mois si plus de 55 ans et 15 ans d'ancienneté).



La dispense de préavis

Dans tous les cas, le contrat de travail n'est définitivement rompu qu'à la fin du préavis. Durant cette période, le salarié est en principe tenu de continuer de fournir sa prestation de travail et perçoit en contrepartie la rémunération habituelle.

Il est toutefois possible pour l'employeur de dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Cette dispense peut être totale ou partielle. En cas de dispense, l'inexécution du préavis n'a pas pour

conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Si la dispense est à l'initiative du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'employeur. En revanche, si c'est l'employeur qui propose la dispense, le versement de l'indemnité compensatrice de préavis est dû. Cette possibilité de dispense est très intéressante pour les salariés qui ont trouvé un nouvel emploi, mais elle nécessite l'accord de l'employeur.

L'incidence des interruptions de travail pendant le préavis

Le préavis représente, en principe, un « délai préfix », c'est-à-dire un délai dont l'échéance ne peut être reportée. Cela implique que son cours ne peut être ni suspendu ni interrompu, même par les circonstances qui suspendent normalement le contrat de travail, sauf accord contraire des parties. De ce fait, il ne se trouve pas prolongé d'une durée équivalente aux absences du salarié.

Il existe toutefois deux exceptions à ce principe : la suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pour prise de congés payés, dont la durée ne peut s'imputer sur le préavis.



Le préavis se trouve ainsi suspendu pendant la durée de l'arrêt du travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Le préavis se trouve également suspendu pendant la période des congés et doit être prolongé de la durée de l'absence à l'issue du congé.

Il en résulte, d'une façon générale, que l'employeur ne peut imposer au salarié licencié de prendre son congé alors qu'il est en préavis. La prise des congés payés pendant le préavis n'est donc possible que si le salarié a expressément donné son accord, ou si les dates de congés ont été fixées antérieurement à la notification de la rupture.

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C** (depuis le 1^{er} janvier 2016)
 - Horaire brut : 9,67€
 - Mensuel brut : 1 466,62€ - Mensuel net : 1 143,72€
- APPRENTIS**
 - Salaire minimum (% du SMIC) : (Base 151,67 h)

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1	2	3
- de 18 ans	25%	37%	53%
18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et +	53%	61%	78%

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1^{er} janvier 2016 :

- **Nourriture** : 1 repas = 4,70€
1 journée = 9,40€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,52€ (depuis le 1^{er} janvier 2016)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 218€ - Trimestre : 9 654€ - Année : 38 616€

TITRES-RESTAURANT

La contribution patronale est exonérée de cotisations Sécurité Sociale si elle est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre et ne dépasse pas 5,37€.

FRAIS PROFESSIONNELS

Les allocations forfaitaires pour couvrir les frais professionnels liés à la nourriture et au logement sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale pour les salariés en situation de travail particulière, et sont présumées utilisées conformément à leur objet si elles ne dépassent pas les plafonds suivants.

- **Remboursement des frais de repas (par repas)** : salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant : en déplacement : 18,30€ à l'entreprise : 6,30€ sur chantier : 8,90€
- **Frais de logement** : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) : - Paris/Petite couronne : 65,30€ - Province : 48,50€

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

- MALADIE (Indemnités journalières)**
Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 43,40€. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 57,86€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (193,23 € max. pour 2016), 80% du salaire à partir du 29^e jour (257,65€ max. pour 2015). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

- (Indemnité journalière maximale)
- Autres : 83,58€

CHÔMAGE RÉINSERTION

CHÔMAGE ASSURANCE

- **Montant le l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans)** : L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence. **Montant et durée de l'indemnisation - cas général :**

Partie fixe (ARE)	11,76 €	Montant journalier
Allocation minimale (ARE)	28,67 €	
Seuil minimal ARE Formation	20,54 €	
Calcul du montant de l'association		57 % ou 40,4 % + partie fixe dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence.

ALLOCATIONS ET PRIME

- **Allocation Temporaire d'Attente (ATA)** : 11,45 € par jour.
- **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 16,25 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 137,5€ pour un célibataire et 1 787,5€ pour un couple.
- **Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS)** : 35,09€ par jour.

Filière	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	50 ans et +
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	12 mois sur les 20 derniers	16 mois sur les 26 derniers	27 mois sur les 36 derniers
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1095 jours (36 mois)

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

Nbre d'enfants	Montant
2	129,99 €
3	296,53 €
Par enfant en plus	166,55 €

Majoration pour enfant à charge de plus de 16 ans

Ages	Montant
+ 16 ans	64,67 €

A.S.F. (Allocation de soutien familial)

Qualité	Montant
Par enfant à charge	100,08 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	133,38 €

A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire)

Enfant âgé de 6 à 10 ans :	362,63 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans :	382,64 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans :	395,90 €

C.L.C.A. (Complément de libre choix d'activité)

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	Vous ne recevez pas l'allocation de base de la Paje
Cessation totale d'activité	390,52 €	576,24 €
Activité = au plus à 50 %	252,46 €	438,17 €
Activité entre 50 % et 4/5	145,63 €	331,35 €

Prime de déménagement

Montant maximum :	974,90 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e :	81,24 €

A.E.E.H. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)

Décision CDES	Montants
Allocation de base	129,99 €
1 ^{ère} catégorie	97,49 €
2 ^{ème} catégorie	264,04 €
3 ^{ème} catégorie	373,71 €

R.S.A. socle (Revenu de Solidarité Active)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	524,16 €	786,24 €
1	786,24 €	943,49 €
2	943,49 €	1100,74 €
Par enfant en plus	209,66 €	209,66 €

BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC 01 44 85 73 46 • Fax : 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS
E-mail : federation.btp@cftcbtp.fr • Site : www.batimattp-cftc.fr

VOUS

M. Mme NOM & Prénom : Date de naissance : __/__/____
Adresse personnelle : CP Ville :
Tél. dom. : __/__/____/____/____ Portable : __/__/____/____/____ Email :

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : Effectif : + de 10 - de 10 Nbre :
Adresse : CP Ville :
Votre profession : Vous êtes : Ouvrier/Employé ETAM CADRE (IAC) Retraité
Vous êtes du : Bâtiment TP Autres (préciser) : Date :
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche. Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date : Signature :		



Echo BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel
Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
Tél. 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre :
Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal :
Mars 2016 (1^{er} trimestre 2016)

N° de commission paritaire :
1018 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication :
Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'activité Les Oiseaux - Rue des Colibris BP 78 - 62302 LENS Cedex

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - pour la publicité s'adresser à la rédaction.



Fédération BATI-MAT-TP CFTC

251 RUE DU FAUBOURG SAINT-MARTIN 75010 PARIS

TÉLÉPHONE: 01 44 85 73 46 (LIGNES GROUPEES) - FAX: 01 44 85 73 47