

ÉCHO

BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - ISSN : 1955-5105

N° 69 / SEPTEMBRE 2018 / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Premier bilan	5
L'assurance chômage	6-7
L'apprentissage	7-8
En bref	8
■ SECTEURS	9-10
Élections	11
■ JURIDIQUE	
L'indemnité légale de licenciement	12-13
Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus	14-17
■ JEUX	18
Info pratiques/Adhésion	19



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

ÉDITORIAL

Un an après sa réforme du Code du travail, le gouvernement a lancé son second chantier social : la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Au programme, une réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle et des mesures sur l'assurance-chômage, l'emploi des handicapés...

Adoptée durant l'été, cette loi a pour but de sécuriser le parcours professionnel des salariés pour contrebalancer la souplesse offerte aux entreprises par les ordonnances. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attend les nombreux décrets (plus de 90) pour commenter en détail les nouveaux dispositifs.

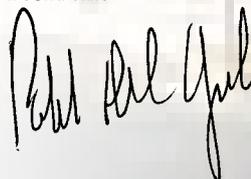
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC aurait apprécié un ordre différent dans les réformes, que le gouvernement s'attache à sécuriser le parcours des salariés avant de penser à assouplir le Code du travail ! En effet, les ordonnances courent depuis une année et les salariés ont largement eu le temps de profiter de toute cette souplesse sans sentir les effets d'un parcours professionnel sécurisé.

Un an après, le premier bilan chiffré des ordonnances est tombé. Elles ont réduit d'un tiers les élus dans les entreprises qui ont mis en place un Comité Social et Économique. Ces pertes ne sont absolument pas anecdotiques et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète des conséquences pour les salariés et le dialogue social.

On apprend également que les contentieux aux prud'hommes ont diminué de 15 % entre 2016 et 2017. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la raison de cette baisse est du côté de la réduction progressive des délais de prescription pour saisir la justice, de la réforme de la procédure induite par la loi Macron de 2015 et de la création de la rupture conventionnelle.

Je me demande si cette baisse constante est le signe d'une amélioration des relations sociales dans les entreprises ou si les salariés abandonnent tout simplement l'idée de faire reconnaître leurs droits. Pourtant, je suis sûr d'une chose, le plafonnement des indemnités prud'homales ne joue pas en la faveur des salariés et il accentuera à coup sûr le phénomène de baisse que l'on constate depuis de nombreuses années !

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, 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 de permettre aux salariés des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés, qui ne sont pas dotées de représentation du personnel, d'être représentés au niveau régional ou départemental dans les commissions paritaires.

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

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg Saint-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 :

Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :

Adresse de l'entreprise :





PREMIER BILAN

Le 22 septembre prochain, les ordonnances Macron fêteront leur premier anniversaire. À cette occasion, le gouvernement publie le premier bilan chiffré de sa réforme. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC analyse les résultats communiqués en attendant le rapport d'évaluation qui sera nettement plus détaillé.

Le comité social et économique (CSE)

Selon le ministère du Travail, le CSE est une véritable réussite ! On comptabilise à ce jour environ 9 000 accords signés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pourrait se réjouir de l'engouement du gouvernement pour ce nouveau dispositif si celui-ci n'était pas obligatoire ! D'ailleurs, nous prophétisons qu'au 31 décembre 2019 toutes les entreprises auront adopté la nouvelle institution, un succès total, sauf pour le dialogue social !

En effet, ces 9 000 CSE ont réduit d'un tiers le nombre de représentants du personnel puisqu'ils sont passés de 36 000 à 24 000. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, en instaurant une réduction du nombre de sièges disponibles au CSE, le gouvernement a oublié un concept essentiel, le dialogue social en entreprise a besoin avant tout d'interlocuteurs pour fonctionner !

Dans le cadre des négociations d'accord préélectoral, les représentants de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rencontrent de plus en plus de personnes (chef d'entreprise, DRH, RH...) nous demandant d'augmenter le nombre d'élus par rapport aux minima imposés par les ordonnances. Cette nouvelle tendance prouve que nous ne sommes pas les seuls à nous inquiéter de la diminution des élus et de ses conséquences sur la bonne marche du dialogue social dans les entreprises.

Les prud'hommes

Depuis de nombreuses années, les recours aux prud'hommes sont en constante diminution et les nombreuses mesures mises en place ces dernières années n'y sont sûrement pas pour rien ! Pour ceux qui en doutent, les contentieux ont chuté de 15 % entre 2016 et 2017.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette baisse significative ne peut pas être attribuée aux seules ordonnances puisqu'elles sont entrées en vigueur vers la fin de l'année 2017. Pour connaître le véritable impact du barème obligatoire pour les indemnités réparatrices lors d'un licenciement abusif, il faudra attendre les chiffres de 2018.

Cependant, depuis les ordonnances, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate un changement de comportement chez les employeurs qui souhaitent licencier sans cause réelle et sérieuse.



Le salarié visé par la procédure sera invité par l'employeur à faire un choix : recevoir un montant supérieur à son indemnité légale de licenciement en signant une rupture conventionnelle tout de suite ou prendre le risque de contester le licenciement devant les prud'hommes pour tenter d'obtenir le montant plafonné, mais bien plus tard. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC l'expression « entre deux maux, il faut choisir le moindre » résume parfaitement cette nouvelle situation.



L'ASSURANCE CHÔMAGE

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est la deuxième grande réforme sociale après celle du Code du travail. Le but affiché de cette loi est de sécuriser le parcours professionnel des salariés en réformant l'apprentissage, la formation professionnelle, l'assurance chômage... Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait le point sur les changements à venir!

Assurance chômage

Les démissionnaires pourront prétendre tous les cinq ans à l'assurance chômage sous certaines conditions. Pour en bénéficier, ils devront :

- Être aptes au travail ;
- Rechercher un emploi ;
- Satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;
- Poursuivre « un projet d'évolution professionnelle présentant un caractère réel et sérieux ».

Ce projet devra prendre la forme soit d'une création ou d'une reprise d'entreprise, soit d'une reconversion professionnelle nécessitant une formation et être attesté par la nouvelle commission paritaire interprofessionnelle régionale. Le salarié a l'obligation, avant sa démission, de demander un conseil en évolution professionnelle pour l'aider à établir son projet de reconversion professionnelle pour bénéficier de l'assurance chômage.



Si le projet est viable, le salarié pourra démissionner pour s'inscrire comme demandeur d'emploi et accomplir les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel. Pôle emploi se chargera de contrôler les démarches au plus tard au bout de 6 mois et pourra décider de radier le bénéficiaire en l'absence de démarches réelles.

Indépendants

Ils pourront prétendre à une indemnité forfaitaire si leur activité a fait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire. L'allocation forfaitaire sera plafonnée en montant (800 € par mois) et en durée (6 mois). De plus, l'indemnité sera sous condition de ressources pour éviter qu'elle se cumule avec d'autres revenus.



Contrôle des chômeurs

Le système des sanctions va être modifié et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attend le décret qui fixera dans le détail le nouveau barème. Pour le moment, le ministère du Travail a annoncé que les radiations pour absence lors d'un rendez-vous Pôle emploi allaient passer de 2 mois à 15 jours.

À contrario, les radiations pour insuffisance de recherche d'emploi augmenteront :

- Au premier manquement, la radiation sera d'un mois avec la possibilité de récupérer les allocations à la fin de la période de chômage ;
- Au deuxième, la période sera de deux mois sans aucune récupération possible ;
- Au troisième, la durée sera de quatre mois sans récupération.

Sera considéré comme un manquement :

- Deux refus d'une offre raisonnable d'emploi ;
- De répondre à une convocation ;
- De se soumettre à une visite médicale ;
- Un refus d'actualiser ou d'élaborer son profil Pôle emploi ;
- D'accepter une offre de contrat aidé ;
- D'accepter un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- D'être dans l'impossibilité de justifier sa recherche effective d'emploi.

Le demandeur d'emploi définira avec son conseiller Pôle emploi les critères d'une « offre raisonnable d'emploi » (temps plein, temps partiel, secteur d'activité, type d'emploi, zone géographique, rémunération, etc.).

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette personnalisation est à double tranchant, car il ne faut pas oublier que cette individualisation des critères fonctionnera autant pour le demandeur que pour Pôle emploi !



L'APPRENTISSAGE

Le gouvernement veut lutter efficacement contre le chômage des jeunes et pour y parvenir, il a décidé de réformer l'apprentissage. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette nouvelle est réjouissante, car l'apprentissage est un dispositif parfaitement adapté aux besoins des secteurs de la construction !

L'objectif affiché par le ministère du Travail est de « *changer l'image de l'apprentissage et de le transformer en profondeur, de changer d'échelle et d'en faire une voie d'excellence et de réussite pour tous les jeunes* ».



L'apprenti

La limite d'âge passe de 26 à 30 ans pour rentrer en apprentissage. Les embauches se feront désormais tout au long de l'année scolaire et la durée du contrat pourra être modulée selon le niveau de qualification atteint par l'apprenti.

Une aide de 500 euros pour passer le permis de conduire est prévue pour tous les apprentis de plus de 18 ans et la rémunération de ceux âgés de 16 à 18 ans sera revalorisée de 30 euros net par mois. Les apprentis de 26 ans et plus seront payés au minimum au niveau du Smic.

Des prépas apprentissage vont être mises en place dans les CFA pour mettre à niveau (compétences et connaissances) les personnes qui souhaitent entreprendre un apprentissage. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, toutes ces mesures vont dans le sens d'une meilleure valorisation du statut de l'apprenti !

Pour intégrer les jeunes, le temps de travail sera porté à 40 heures par semaines pour les apprentis mineurs travaillant sur les chantiers, avec paiement des heures supplémentaires au-delà de 35 heures.

Les maîtres d'apprentissage

Une certification de maître d'apprentissage sera accessible pour les salariés assumant ce rôle. Pour l'obtenir, ils pourront passer par une formation professionnelle ou la reconnaissance des acquis par l'expérience.

Les branches professionnelles pourront définir par accord les compétences nécessaires pour devenir maître d'apprentissage et définir le nombre maximum d'apprentis qu'ils peuvent prendre en charge.

Simplification

Auparavant aux mains des régions, l'apprentissage sera désormais piloté par les branches professionnelles et l'État. Ils seront impliqués dans la construction des diplômes et fixeront le coût des contrats d'apprentissage. Le financement annuel sera déterminé en fonction du nombre d'apprentis inscrits dans chaque centre.



Ce nouveau mode de financement au contrat s'accompagne d'une libéralisation du marché. Tout organisme de formation pourra à l'avenir ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA) sous réserve d'obtenir la certification prévue par la loi.



Selon le gouvernement, les CFA devront repenser leur modèle économique en adaptant ainsi l'apprentissage aux besoins des entreprises. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste perplexe sur le modèle «coût au contrat» qui va déterminer à l'avenir le financement des CFA.

En effet, il ne faut pas oublier que les besoins des entreprises ne sont pas automatiquement en adéquation avec les envies des futurs apprentis. La tentation sera grande pour les CFA de privilégier des formations populaires en ne répondant qu'à une partie des besoins du marché du travail.

Les aides à l'embauche seront unifiées en une seule aide. Elle ciblera les TPE-PME et les niveaux pré-bac et bac. Elle sera payée par l'État (6 000 euros pour deux ans) et distribuée par les régions. Les régions auront la possibilité de verser un complément à cette aide. Les entreprises de plus de 250 salariés ne toucheront plus d'aide.

EN BREF

La prime d'activité augmente

La prime d'activité, prestation qui s'adresse aux travailleurs aux revenus modestes et qui a remplacé en 2016 le RSA «activité» et la prime pour l'emploi, voit son montant forfaitaire augmenter de 20 € ce lundi. Elle fera ensuite l'objet d'une revalorisation progressive. Ainsi un second bonus individualisé de 20 € sera créé en 2019, puis revalorisé de 20 € supplémentaires en 2020 et 2021 pour atteindre un montant de 80 € par mois à l'horizon 2021

Il s'agit du montant de base servant au calcul des primes de chacun qui passerait donc à 551,10 € pour une personne seule. Les personnes concernées verront concrètement cette augmentation à partir du 5 octobre.

Taxe d'habitation

Dès le 1er octobre 2018, en vertu de l'application de la loi de Finances pour 2018, 80 % des foyers vont voir leur taxe d'habitation sur leur résidence principale

baisser de 30 %. Cette baisse, également appelée dégrèvement, se poursuivra en 2019 (65 %) jusqu'à la suppression de cette taxe en 2020 pour les 17 millions de français concernés.

Baisse des cotisations

Au 1er octobre 2018, la cotisation salariale d'assurance chômage est supprimée. Pour rappel, au 1er janvier 2018, la cotisation salariale d'assurance maladie a été supprimée et la cotisation salariale d'assurance chômage avait connu une première baisse en passant de 2,4 % à 0,95 %.

Augmentation du complément mode de garde

À compter du 1er octobre 2018, le montant du complément mode de garde (CMG) est augmenté de 30 % pour les familles monoparentales.

Pour rappel, cette aide a pour objectif d'aider les parents de condition modeste à financer leur garde d'enfant de moins de 6 ans (assistante maternelle ou nounou à domicile).



TRAVAUX PUBLICS

Alors que la loi du 8 août 2016 impose aux branches de constituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) configurant ainsi l'organe de gouvernance paritaire des branches professionnelles, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate depuis plusieurs années que la Fédération Nationale des travaux Publics a entrepris d'organiser un espace de négociation avec les partenaires sociaux portant uniquement sur les activités des entreprises des travaux publics.

Ces espaces de négociation fondés sur l'habilitation dévolue aux organisations syndicales à négocier et à conclure des accords collectifs nécessitent pour les partenaires sociaux de s'entendre sur la mise en place d'une CPPNI afin que les négociateurs se dotent de moyens, établissent ensemble les règles de fonctionnement et les adaptent aux enjeux du secteur.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a rappelé à la délégation patronale l'existence et la pertinence des accords communs aux branches du Bâtiment et des travaux publics.

Ces accords consacrent une unité de secteur qui caractérise la force économique et le poids politique du BTP, cependant la pérennité de cette situation est conditionnée par l'existence et le maintien d'accords communs au Bâtiment et aux travaux publics.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a donc exprimé ses regrets et ses inquiétudes quant à un glissement complet de la négociation collective vers l'unique secteur des Travaux Publics.

Des inquiétudes fortes, car si la volonté de la Fédération Nationale des Travaux Publics maintient le cap d'un socle conventionnel uniquement tourné vers le secteur des Travaux Publics, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC craint des conséquences dommageables pour le statut social des salariés du secteur du BTP dans son ensemble.

Des effets néfastes qui toucheront à court et moyen terme les garanties complémentaires des salariés, car ces garanties sont instaurées par des accords BTP et leur gestion est assurée par les organismes de branche comme la prévoyance, la complémentaire santé, la formation professionnelle...

Sur le contenu du projet patronal, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé la prise en compte des sujets que les organisations syndicales de salariés souhaitent ouvrir à la négociation.

Également soucieuse des conditions de travail des représentants des organisations syndicales de salariés, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a proposé la consécration d'un crédit d'heure de délégation, la prise en charge par la Fédération patronale de l'organisation d'une réunion préparatoire pour permettre aux représentants des salariés de négocier et de se réunir dans les meilleures conditions.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé à ce que chaque organisation syndicale de salarié siégeant à la CPPNI puisse participer aux travaux de la commission d'interprétation. Cette demande s'oppose au texte patronal qui instaure une capacité d'interprétation réservée aux seules organisations représentatives signataires de l'accord à interpréter.

Pire encore pour notre organisation, la Fédération Nationale des Travaux Publics refuse de reconnaître dans le texte conventionnel que le temps passé par les délégués à accomplir leur mandat soit considéré comme du temps de travail effectif!

La Fédération Nationale des travaux publics considère que ce temps passé à se préparer ou à négocier auprès des commissions de la convention collective relève de la qualification d'heures d'absences autorisées, rémunérées, mais qui ne génèrent pas d'heures supplémentaires.

La Fédération Nationale des travaux publics n'ayant pas entendu inscrire les propositions de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la copie finale de cet accord ne satisfait pas les exigences en termes de moyen et de droits syndicaux que nous étions en droit d'attendre.



BÂTIMENT

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique une seule CPPNI pour un seul secteur du Bâtiment contenant tous les champs conventionnels, et ce afin de garantir une justice sociale en terme de rémunération minimale et de garanties sociales conventionnelles pour tous les salariés du Bâtiment.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite une approche qui respecte la loi et en particulier les arrêtés ministériels de représentativité de 2017 du secteur du Bâtiment.

Comment des organisations de salariés comme d'employeurs peuvent proposer des projets qui contiennent le risque de l'ouverture au dumping social et à l'appauvrissement des garanties sociales des salariés selon qu'ils travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés ou de plus de 11 salariés !

Face à ce risque qu'aucun partenaire social digne de ce nom ne devrait prendre, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pris ses responsabilités en signant l'accord de mise en place d'une unique CPPNI pour le secteur du Bâtiment.



NAVIGATION DE PLAISANCE :

La délégation patronale représentée par la Fédération des Industries Nautiques a présenté son projet CPPNI. Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC il s'agit d'un projet minimaliste qui se contente de satisfaire à l'obligation légale.

La Fédération des Industries Nautiques refuse une véritable gouvernance paritaire de la branche et choisit de conserver les instances historiques (CSP, CPNE et SPP) et ajoute une CPPNI que la Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve sans contenu.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé la mise en place d'une Présidence tournante par collège salarié ou patronal pour permettre une institutionnalisation du paritarisme dans la branche.

Elle a également souhaité créer des missions d'intérêt général pour le compte de la branche et des partenaires sociaux, selon des dispositions qui attribuent des missions supplémentaires à une commission de la conciliation et à un observatoire paritaire de l'emploi.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a défendu la position de réécrire les attributions de la commission conciliation afin de faciliter la résolution de conflits du travail en définissant le rôle précis de la commission concernant sa saisine, son fonctionnement et ses modalités de délibération.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a accueilli avec beaucoup d'ambition les dispositions de la loi du 8 août 2016, comme une opportunité pour la branche de mettre en place un observatoire paritaire de l'emploi. La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a rappelé qu'elle regrette l'absence récurrente de rapport annuel proposant un état des lieux de l'activité économique et sociale du secteur alors qu'il s'agit d'une obligation légale pour la branche et en particulier pour la délégation patronale.

Tous les dispositifs qui permettraient aux partenaires sociaux d'avoir des indicateurs sociaux et économiques sont écartés par la délégation patronale, alors qu'ils sont des éléments clés pour négocier en toute connaissance de cause.

Difficile d'imaginer à l'avenir des négociations synonyme d'avancées sociales et de performance pour les entreprises si les conditions mêmes de la négociation ne bénéficient pas d'une amélioration des moyens et du fonctionnement des instances de concertation et de négociation alors que la mise en place de la CPPNI était une opportunité de le faire.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'ayant vu aucune de ses propositions accueillies dans le projet patronal qui lui-même ne contient que des dispositions légales déjà applicables dans le Code du travail, elle n'est pas signataire de cet avenant à la convention collective.



L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est allouée par l'employeur au salarié licencié pour réparer le préjudice subi par le licenciement. À défaut de disposition conventionnelle plus favorable, le montant de cette indemnité résulte de la loi.

Le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 ayant revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement, rares sont désormais les conventions collectives prévoyant une indemnité plus favorable. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a donc choisi dans le présent article de ne présenter que le régime de la nouvelle indemnité légale de licenciement.

Ouverture du droit :

C'est à la date d'envoi de la lettre de licenciement qu'il convient de se placer pour vérifier si le salarié justifie des conditions d'ouverture de droits. En revanche, pour le calcul du montant de l'indemnité, l'ancienneté totale s'apprécie à la date de fin du préavis.

Pour les licenciements notifiés à compter du 24 septembre 2017, le salarié doit justifier de 8 mois d'ancienneté ininterrompue pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement. Il doit, en outre, être en contrat de travail à durée indéterminée et ne pas être licencié pour faute grave ou lourde.

Remarque : il existe une croyance très répandue selon laquelle le salarié licencié pour faute grave ou lourde n'aurait pas droit au bénéfice de l'assurance chômage. Cette croyance est absolument fautive, le salarié licencié pour faute grave ou lourde a droit au chômage.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement :

Le calcul de l'indemnité légale de licenciement s'effectue en fonction de l'ancienneté et de la rémunération mensuelle brute moyenne.

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif par la loi, telles que la maladie non professionnelle, n'entrent pas en compte dans la durée d'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.



Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

- Le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- Ou, si cela est plus avantageux pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.



Lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, le salaire de référence à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.

Depuis le 27 septembre 2017, l'indemnité légale de licenciement se calcule à raison de :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

Exemple : un salarié ayant 12 ans, 3 mois et 25 jours d'ancienneté, dont la rémunération moyenne mensuelle s'élève à 2 000 €, est licencié. Son indemnité de licenciement se calcule comme suit :

$$[(2\,000\ \text{€} \times 1/4) \times 10\ \text{ans}] + [(2\,000\ \text{€} \times 1/3) \times 2\ \text{ans}] + [(2\,000\ \text{€} \times 1/3) \times 3/12] = 6\,500\ \text{€}$$

L'indemnité légale de licenciement est intégralement exonérée de cotisations de sécurité sociale, de cotisations alignées, de CSG et CRDS et elle n'est pas imposable.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, c'est-à-dire ayant au moins partiellement pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité légale de licenciement est doublée, on parle alors d'indemnité spéciale de licenciement.

Le cas particulier du salarié ayant alterné temps plein et temps partiel

Le montant de l'indemnité de licenciement des salariés qui ont été occupés successivement à temps complet et à temps partiel (ou inversement) dans la même entreprise doit être calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis l'entrée dans l'entreprise.

Exemple : Un salarié a travaillé 13 années dans l'entreprise, dont 4 ans à temps partiel (28h/semaine) au début de sa carrière et 9 années ensuite à temps plein. Son salaire actuel à temps plein est de 2 000 € brut. Son salaire à temps partiel (à raison de 28h/semaine) serait de 1600 € brut, soit 2 000 € x 28 / 35.

Il existe 2 méthodes pour chiffrer son indemnité de licenciement.

Méthode 1 :

Il s'agit de déterminer un salaire de référence tenant compte de l'alternance entre les périodes de temps plein et de temps partiel, avant de calculer l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence est égal à :

$$(2000 \times 9\ \text{années} / 13\ \text{années}) + (1600 \times 4\ \text{années} / 13\ \text{années}) = 1384,62 + 492,31 = 1876,93\ \text{€}$$

À partir de ce salaire de référence, on calcule ensuite l'indemnité légale de licenciement :

$$(1876,93 \times 1/4 \times 10) + (1876,93 \times 1/3 \times 3) = 4692,32 + 1876,93 = 6569,25\ \text{€}$$



Méthode 2 :

Il s'agit de calculer directement l'indemnité de licenciement proportionnellement aux périodes d'emploi à temps partiel et à temps complet.

Calcul de l'indemnité de licenciement pour la partie à temps plein :

$$[(2000 \times 1/4 \times 10) + (2000 \times 1/3 \times 3)] \times 9/13 = (5000 + 2000) \times 9/13 = 4846,15$$

Calcul de l'indemnité de licenciement pour la partie à temps partiel :

$$[(1600 \times 1/4 \times 10) + (1600 \times 1/3 \times 3)] \times 4/13 = (4000 + 1600) \times 4/13 = 1723,08$$

$$\text{Indemnité légale de licenciement} : 4846,15 + 1723,08 = 6569,23\ \text{€}$$



LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social et économique (CSE) dispose de la quasi-totalité des attributions des anciennes institutions représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT). Il est important de noter que si les CSE des entreprises de 50 salariés et plus exercent des missions plus étendues que dans les entreprises de moins de 50 salariés, ils exercent également l'intégralité des attributions prévues pour les CSE des entreprises de 11 à 49 salariés.

Pour une vision globale, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande donc de se référer au précédent article présentant les attributions du CSE dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés (ÉCHO n°68 du mois de juin 2018).

Le CSE exerce deux grands types d'attributions : des attributions économiques et des attributions sociales et culturelles. Avant de présenter en détail ces attributions, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite attirer votre attention sur le fait que les modalités d'exercice des prérogatives économiques du CSE sont dorénavant largement aménageables par accord collectif et peuvent donc être revues à la baisse.

En effet, de nombreuses règles impératives qui encadraient le fonctionnement des IRP pour en garantir une efficacité minimum ont aujourd'hui disparu.

Si l'on imagine mal que des représentants du personnel renoncent volontairement à l'essentiel de leurs capacités de contrôle de la conduite de

l'entreprise par l'employeur, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle néanmoins à la plus grande vigilance lors de l'éventuelle négociation de ce type d'accord.

I. Les attributions économiques du CSE

Le CSE a pour mission **d'assurer une expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

En clair, avant de prendre une décision concernant l'entreprise, l'employeur doit disposer de l'avis des salariés. Le rôle des représentants du personnel au CSE est d'exprimer cet avis. Pour rendre un avis éclairé, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations écrites et précises. L'avis du CSE, nécessairement préalable à la prise de décision, n'est toutefois que consultatif et ne lie donc pas l'employeur qui peut passer à la phase de mise en œuvre de son projet même si l'avis était négatif.



La quasi-totalité des attributions économiques du CSE est en effet des attributions consultatives. S'il n'est pas obligé de suivre l'avis du CSE, l'employeur doit tout de même rendre compte des suites données aux avis et aux vœux du comité en les motivant.

Les cas dans lesquels le CSE dispose d'un droit de veto sont exceptionnels. Il en est ainsi :

- Pour la mise en place d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre ;
- Pour le choix du service de santé au travail ;
- En cas de refus d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- En cas de refus de certains congés spéciaux.

A. Les attributions générales du CSE (articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail)

Obligation générale de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Cette compétence très large permet au CSE de suivre la marche générale de l'entreprise et d'être informé et consulté sur toutes les décisions de portée globale concernant la gestion économique et financière de l'entreprise.

Missions générales dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés

à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le CSE dispose en outre d'un droit d'accès aux documents relatifs à l'hygiène et la sécurité.

B. Les trois grandes consultations récurrentes (articles L. 2312-24 et suivants du Code du travail)

Le CSE est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces trois grandes consultations sont largement aménageables par accord. Elles ne sont donc plus forcément annuelles.

Un accord d'entreprise permet notamment de définir :

- Le contenu des consultations ;
- Leur périodicité, dans la limite de 3 ans maximum ;
- Les modalités des consultations récurrentes du CSE ;
- La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites, et le cas échéant, leur articulation.

L'accord d'entreprise permet également de prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations.

Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

En l'absence d'accord aménageant cette consultation récurrente, le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des



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

compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.



Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

En l'absence d'accord, cette consultation est annuelle et porte sur :

- La situation économique de l'entreprise ;
- La situation financière de l'entreprise ;
- La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;
- L'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche ;
- L'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (supprimé au 1er janvier 2019).

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

En l'absence d'accord, cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, cette consultation porte également sur le bilan social.

C. Les consultations ponctuelles du CSE (L. 2312-37 et suivants)

Outre les thèmes relatifs à la marche générale de l'entreprise, le comité est obligatoirement consulté dans les cas suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Opérations de concentration ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

D. Les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus

chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, des informations sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe
- L'employeur communique au comité le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des 3 derniers mois, par les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires.

II. Les attributions sociales et culturelles du CSE (L. 2312-78 et suivants)

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Le Code du travail attribue des pouvoirs différents au comité selon la nature des activités sociales et culturelles. Schématiquement, on peut dire que le comité gère directement les plus simples, participe à la gestion des plus complexes, et contrôle seulement la gestion des institutions très spécialisées.

Il a toute liberté, sous réserve de ne pas prendre de mesure discriminatoire, pour créer de nouvelles activités, abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires ou répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles. De plus, il peut à tout moment revendiquer la gestion des œuvres sociales existantes jusque-là gérées par l'employeur.

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C (depuis le 1^{er} janvier 2018)
 Horaire brut : 9,88€
 Mensuel brut : 1 498,47€ - Mensuel net : 1 188€

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 2018 :

Nourriture : 1 repas = 4,80€
 1 journée = 9,60€

MINIMUM GARANTI (M.G.)
 3,57€ (depuis le 1^{er} janvier 2018)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE
 Mensuel : 3 311€ - Trimestre : 9 933€ - Année : 39 732€

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 5,43€.

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 : 18,60€ à l'entreprise ; 6,50€ sur chantier ; 9,10€

Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
 - Paris/Petite couronne : 66,50€ - Province : 49,40€

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIE (Indemnités journalières)
 Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 44,34€.
 Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 59,12€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (198,82€ max. pour 2018), 80% du salaire à partir du 29^e jour (265,09€ max. pour 2018). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

Indemnité journalière maximale : 86€

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 :

ALLOCATIONS ET PRIME

	Montant journalier
Partie fixe (ARE)	11,84 €
Allocation minimale (ARE)	28,84 €
Seuil minimal ARE Formation	20,67 €
Calcul du montant de l'association	57 % ou 40,4 % + partie fixe dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence.

Allocation Temporaire d'Attente (ATA) : 11,49 € par jour.
Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 16,32 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 142,40€ pour un célibataire et 1 795,20€ pour un couple.

Allocation équivalente retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS) : 35,24€ 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	131,16 €
3	299,20 €
Par enfant en plus	168,04 €

Majoration pour enfant à charge 14 ans et plus

Âges	Montant
+ 14 ans	65,58 €

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

Qualité	Montant
Par enfant à charge	115,30 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	153,70 €

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

Enfant âgé de 6 à 10 ans :	367,73 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans :	388,02 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans :	401,46 €

Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	PreParE majorée
Cessation totale d'activité	396,01 €	647,31 €
Activité = au plus à 50 %	256,01 €	
Activité entre 50 % et 4/5	147,67 €	

Prime de déménagement

Pour 3 enfants :	988,61 €
Pour 4 enfants :	1070,99 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e :	82,38 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	130,51 €
1 ^{ère} catégorie	228,39 €
2 ^{ème} catégorie	395,60 €
3 ^{ème} catégorie	505,72 €

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

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	550,93 €	826,40 €
1	826,40 €	991,68 €
2	991,68 €	1156,97 €
Par enfant supplémentaire	220,37 €	220,37 €

BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC Tél. : 01 44 85 73 46 • Fax : 01 44 85 73 47
 251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 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 : Mensuel > joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP). Trimestriel Annuel		Date :	Signature :	



ÉCHO
 BATI - MAT - TP

Journal d'information trimestriel

Éditeur : Fédération BATI-MAT-TP CFTC
 251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS
 Tél. : 01 44 85 73 46

Dépôt légal :
 Septembre 2018 (3^e trimestre 2018)

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.

ACCOMPAGNER

les branches professionnelles
pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

 @AdeisBranches

 @Adéis