

ÉCHO

BATI-MAT-TP



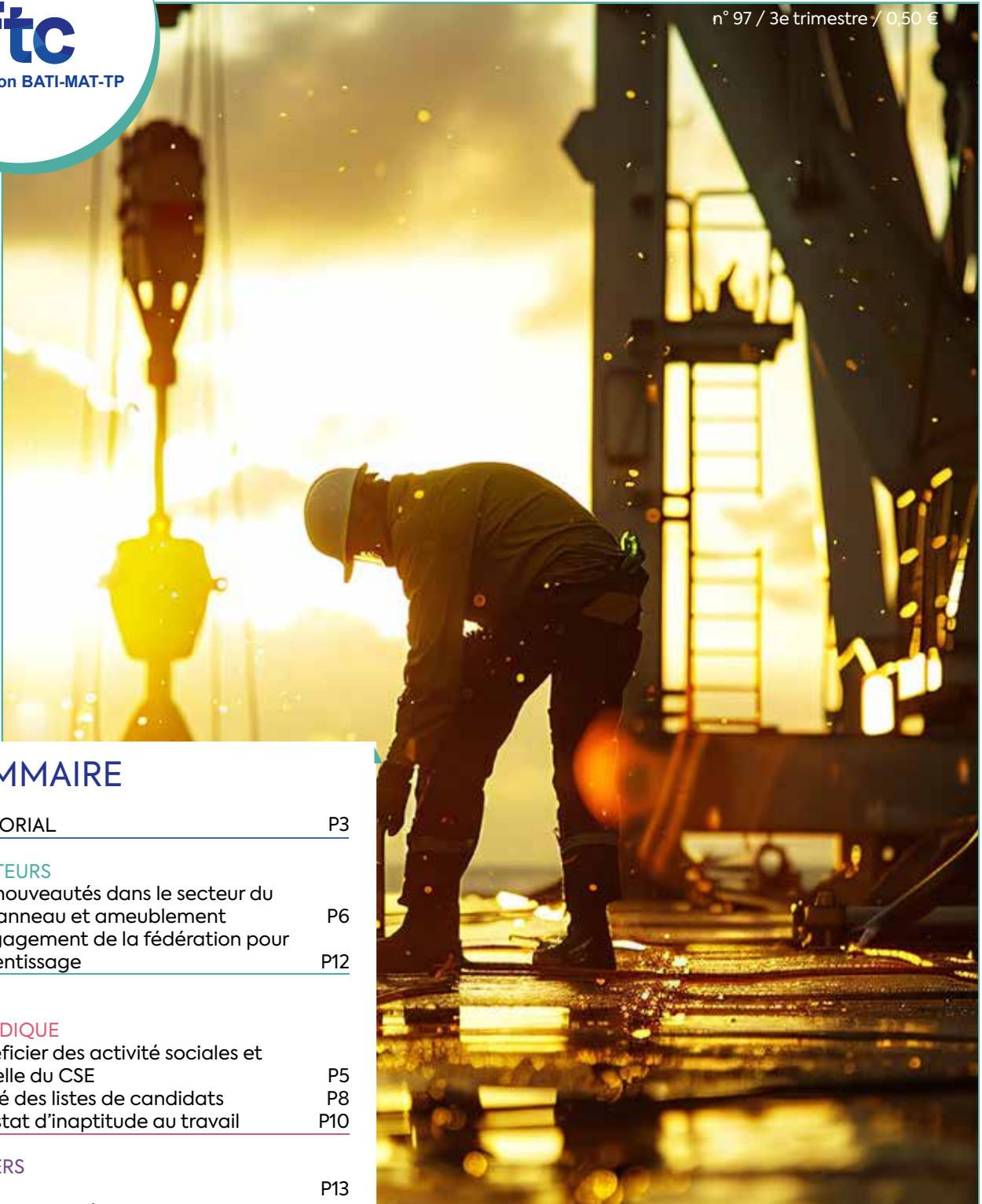
Syndicat

cftc

Fédération BATI-MAT-TP

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

n° 97 / 3e trimestre / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3
- **SECTEURS**
 - Des nouveautés dans le secteur du bois panneau et ameublement P6
 - L'engagement de la fédération pour l'apprentissage P12
- **JURIDIQUE**
 - Bénéficiaire des activités sociales et culturelles du CSE P5
 - Parité des listes de candidats P8
 - Constat d'inaptitude au travail P10
- **DIVERS**
 - Jeux P13
 - Info pratiques/Adhésion P14

NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC DONNE LA PAROLE AUX SALARIÉS DE L'ARTISANAT !

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



Fédération BATI-MAT-TP

Pour recevoir une documentation complète sur nos formations dans le cadre du congé de formation économique, environnement et syndicale, 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 :
Adresse Mail :

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :
Adresse de l'entreprise :

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC la récente création du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU), instauré dans le cadre de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale, représente une avancée significative pour le monde du travail.

Ce fond, destiné à réduire l'exposition aux risques liés aux contraintes physiques, s'inscrit dans une démarche plus large de renforcement de la prévention des risques professionnels et de préservation de la santé des salariés. Les défis ergonomiques posés par les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques sont des réalités qui affectent des milliers de salariés au quotidien, souvent dans l'indifférence générale.

À la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, nous saluons cette initiative qui, bien que tardive, répond à un besoin crucial : celui de protéger ceux qui, chaque jour, travaillent au prix de leur santé physique. Cependant, si ce fonds est un pas dans la bonne direction, il ne doit pas devenir un écran dissimulant l'absence d'une politique plus ambitieuse et systémique de prévention des risques au travail.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, d'un point de vue opérationnel, il est impératif que les dossiers déposés en ligne sur le site «Net-entreprises» soient traités avec la plus grande diligence par les caisses régionales et que les entreprises bénéficiaires utilisent ces fonds pour des actions concrètes et efficaces de prévention.

Alors que le fonds pour la prévention des risques professionnels se met en place, une autre réforme d'importance vient bouleverser l'équilibre fragile des droits des salariés : celle du Compte Personnel de Formation (CPF). Le 19 février 2024, le ministre délégué aux Comptes publics, Thomas Cazenave, a présenté une réforme qui va directement à l'encontre de l'esprit initial du CPF. Désormais, les salariés devront contribuer financièrement à leur propre formation, avec un reste à charge de 100 euros par session de formation à partir de mai 2024.

Si cette mesure peut sembler anodine pour certains, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cette réforme représente en réalité une régression sociale majeure. Le CPF, conçu comme un outil d'émancipation professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels, permettait aux salariés de se former tout au long de leur vie sans subir de contraintes financières directes. Imposer une participation forfaitaire risque de freiner l'accès à la formation pour les salariés les plus précaires, ceux-là mêmes qui auraient le plus besoin de se former pour évoluer dans leur carrière ou se reconvertir.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'insurge contre cette mesure, qui s'apparente à une forme d'injustice sociale. Il est inacceptable que, dans un contexte de mutations économiques profondes et d'instabilité du marché de l'emploi, les salariés soient contraints de payer pour maintenir leur employabilité. Nous exigeons que le gouvernement revoie cette réforme et maintienne le CPF dans sa vocation première : celle d'un droit inaliénable à la formation, accessible à tous sans conditions financières.

Dans un contexte où les réformes se multiplient, souvent au détriment des salariés, il est plus que jamais nécessaire de faire entendre la voix des salariés.

La santé et la sécurité au travail, tout comme l'accès à la formation, ne doivent pas être des variables d'ajustement des politiques publiques, mais des priorités absolues. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC réitère son engagement pour défendre ces droits et rappelle au gouvernement que toute réforme doit être menée dans un souci de justice sociale et d'équité.

En ces temps de transformation profonde, où l'évolution du monde du travail est marquée par des défis nouveaux, nous devons rester vigilants et actifs. C'est en étant unis et déterminés que nous pourrons garantir un avenir où la santé des salariés et leur droit à la formation seront réellement protégés et valorisés.

Nous remercions l'ensemble des militants qui se mobilise avec nous pour défendre ces acquis essentiels.



Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale

DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



PRO BTP
GROUPE

ASSURÉ POUR DEMAIN

www.probtp.com



BÉNÉFICIAIRE DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous dit tout sur les conditions d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

Dans un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation vient de décider qu'il est désormais interdit au Comité Social et Économique (CSE) de subordonner l'accès à tout ou partie de ses activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté minimale dans l'entreprise.

Admettons qu'au cours d'une réunion d'un CSE visant à modifier son règlement intérieur, il prenne la décision d'imposer un délai de carence de six mois avant que les nouveaux embauchés puissent en bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) alors cette décision serait illégale.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC les dispositions des articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du Code du travail définissant les attributions générales du CSE ne permettent pas de conditionner un critère d'ancienneté à l'ouverture du droit à bénéficier des activités sociales et culturelles d'un CSE.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC défend le principe selon lequel l'accès aux activités sociales et culturelles d'un CSE doit être aussi large que possible, afin de bénéficier à tous les salariés de l'entreprise. Par ailleurs, l'une des conditions fondamentales pour l'attribution des prestations aux salariés, qu'elles soient assurées par le CSE ou par l'employeur en son absence, est l'absence de toute discrimination.

Pour rappel, désormais, les Urssaf exonèrent de cotisations et contributions les prestations en lien avec les activités sociales et culturelles du CSE servies aux salariés et stagiaires de l'entreprise seulement en l'absence de toute condition d'ancienneté pour en bénéficier.

Il est important de signaler que l'Urssaf indique appliquer une tolérance jusqu'au 31 décembre 2025 pour que les CSE et les employeurs en l'absence de CSE modifient les critères de versement de ces prestations et se mettent en conformité.

Cependant notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les salariés sont fondés à demander une application sans délai de la décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024, n°22-16.812.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à tous ses élus au sein des CSE de prendre note de cette décision de la Cour de cassation et les encourage à inscrire cette question à l'ordre du jour des réunions de CSE, afin d'élargir l'accès aux activités sociales et culturelles à l'ensemble des nouveaux embauchés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a conscience des difficultés que vont rencontrer les élus au CSE pour mettre en application cette décision mais l'enjeu syndical autour de cette décision est essentiel et doit être traité en priorité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC suggère à nos délégués syndicaux d'aller à la rencontre de l'ensemble des nouveaux embauchés pour les sensibiliser à leurs droits et leur garantir un accès immédiat aux activités sociales et culturelles.





DES NOUVEAUTÉS DANS LE SECTEUR DU BOIS PANNEAU ET AMEUBLEMENT

Dans le cadre d'une dynamique de rapprochement des branches professionnelles, les organisations professionnelles d'employeur et les organisations syndicales de salariés ont conclu le 28 mai 2021 un accord de fusion des champs d'application respectifs des conventions collectives de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089).

Cet accord dit « de champ » se concrétise par une période de négociation collective, toujours d'actualité en 2024, afin de fusionner les champs conventionnels respectifs au sein d'une seule convention collective applicable.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a présenté ses propositions afin d'apporter aux salariés des garanties de ne pas perdre des avantages acquis et notre Fédération a proposé des revendications sociales mieux-disantes dans l'intérêt des salariés de ces secteurs professionnels.

Ainsi, dans le cadre des nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux mobilités professionnelles, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a proposé d'inscrire la notion de la sécurisation des parcours professionnels afin de renforcer la dimension du développement des compétences du salarié vers sa progression sociale pas simplement celle de sa mobilité géographique.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette proposition permettrait de renforcer l'importance de l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur carrière.

Ensuite, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite ajouter une précision concernant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), tout en affirmant son statut d'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés et aux employeurs de la branche.

Pour notre Fédération, la CPPNI, en tant qu'instance de régulation sociale et économique, doit nécessairement jouer un rôle dans la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Ce rôle devrait être clairement inscrit dans la nouvelle convention collective, afin de renforcer son action contre les pratiques visant à réduire les droits sociaux des salariés dans le but d'accroître la compétitivité des entreprises.

Ensuite, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reproche une atteinte à sa liberté de choisir ses représentants syndicaux à la négociation collective. En effet une disposition conventionnelle actuelle empêche ces salariés d'être choisis par la Fédération pour négocier s'ils travaillent dans le même établissement, cette disposition agit comme une contrainte et limite la capacité de la Fédération à choisir ses représentants.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose donc une nouvelle formulation : « Dans le cas où les représentants appartiennent au même établissement, l'employeur doit accorder l'autorisation d'absence à chacun d'entre eux, sauf s'il estime que l'absence de l'un d'eux pourrait nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit consulter le Comité Social et Économique (CSE) pour obtenir son avis conforme. Tout refus devra être motivé et justifié par l'employeur. »



Ensuite, pour notre Fédération, bien que trois réunions par an soient le minimum légal, il est important de ne pas se fixer de limite en nombre de réunion annuelle au risque de ne voir que des thèmes de négociation imposés par le législateur lors de ces réunions.

C'est pourquoi, pour notre Fédération il apparaît important de prévoir que chaque fin d'année, les partenaires sociaux fixeront un agenda social et économique paritaire, élaboré à partir des thèmes de négociation proposés notamment par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cela permettrait d'assurer une dynamique de négociation plus proactive et plus ouverte aux propositions des syndicats de salariés.

Ensuite, notre Fédération estime qu'il est crucial de garantir que le temps de trajet pour se rendre en réunion de négociation soit considéré comme du temps de travail effectif pour nos représentants à la négociation collective.

C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose d'ajouter que les temps de réunion et de trajet constituent un temps de travail effectif. Et que si un désaccord persiste, une précision pourrait être apportée comme suit : *« Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. »*

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) ne dispose pas d'un règlement intérieur ni d'une présidence paritaire.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose d'ajouter que : *« La CPNEFP est représentée par sa présidence et sa vice-présidence. Elle adopte une gouvernance paritaire avec rotation des collèges et des organisations syndicales, dont les modalités sont fixées par un avenant à la convention collective intitulé : fonctionnement de la CPNEFP. »*

Ensuite et concernant les durées des périodes d'essai, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il convient de prévoir que pour les salariés à temps partiel, la durée de la période d'essai ne doit pas être plus longue que pour un salarié à temps plein.

Notre Fédération propose d'inclure ces dispositions pour garantir une égalité de traitement entre les salariés.

Enfin, bien qu'il n'existe pas de disposition légale sur l'obligation de discrétion professionnelle, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est essentiel que toute information considérée comme confidentielle soit explicitement déclarée comme telle par

l'employeur, ce dernier doit également pouvoir justifier de la nature confidentielle de l'information.

Notre Fédération propose donc l'ajout de cette disposition pour clarifier les conditions sous lesquelles une information pourrait justifier une sanction disciplinaire en cas de divulgation.



PARITÉ DES LISTES DE CANDIDATS

Le dispositif de Parité des listes de candidats est conforme à la liberté syndicale, au principe constitutionnel de participation des travailleurs et au principe d'égalité.

A l'occasion des élections professionnelles dans les entreprises, les négociations des protocoles d'accord préélectoraux et les dépôts des listes de candidats appartenant à une organisation syndicale ont mis en exergue le nécessaire respect des règles de parité des listes de candidats.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ces règles s'appliquent aux deux tours des élections, uniquement pour les listes présentées par des organisations syndicales et pas pour les candidatures libres.

Les règles de représentation équilibrée ou autrement appelées les règles de parités des listes de candidats ont conduit à multiplier les échanges entre notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et nos représentants syndicaux dans les entreprises. Notre Fédération a constaté des difficultés dans certains établissements pour trouver des candidats du sexe minoritaire.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a adopté une position juridique rigoureuse par rapport à la constitution paritaire des listes de nos candidats afin de sécuriser les dépôts de listes et minimiser les risques de contentieux judiciaires.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a ainsi réaffirmé son engagement en faveur de la légalité et de la transparence, cette fois, dans le cadre de la constitution des listes de candidats pour les élections professionnelles.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, consciente des enjeux cruciaux liés à la conformité juridique,

a adopté une position résolument légaliste : cette position repose sur une lecture stricte des textes juridiques en vigueur, visant à garantir que les processus électoraux se déroulent dans un cadre irréprochable, tant sur le plan éthique que juridique.

Rappel du dispositif de parité des listes de candidats

Les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail prévoient que pour chaque collège électoral, les listes de candidats comportant plusieurs noms sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective inscrite sur la liste électorale.

Les dispositions de l'article L. 2314-31 du Code du travail prévoient que l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.



Les dispositions de l'article L. 2314-32 du Code du travail précisent que à défaut, le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La Cour de cassation a construit une jurisprudence complète à ce sujet tant le contentieux a été dense.

A cet égard, à l'exception du cas du sexe « ultra-minoritaire », il est impossible de présenter un seul candidat pour plusieurs postes à pourvoir : cette liste doit forcément être mixte, c'est-à-dire présenter une femme et un homme (Cass. soc. QPC, 9 mai 2018, n° 17-14.088 ; Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568).

La Cour de cassation a également affirmé la conformité du dispositif aux principes constitutionnels de liberté syndicale, de participation des travailleurs et d'égalité

En effet, la Cour de cassation (17 janvier 2024 n° 23-40.014) justifie que :

- *la disposition contestée est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît ni la liberté syndicale ni le principe de participation des travailleurs : en effet, il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant tendant à rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles.*

Le principe d'égalité permet au législateur de traiter différemment des situations distinctes ou de déroger à l'égalité de traitement pour des raisons d'intérêt général, à condition que cette différence de traitement soit en lien direct avec l'objectif de la loi. Ainsi, les organisations syndicales, qui ont le monopole de présentation des listes au premier tour des élections professionnelles, ne sont pas dans la même situation que les salariés qui se présentent librement au second tour, notamment en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En adoptant l'approche de la Cour de cassation, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cherche à éviter tout manquement susceptible de donner lieu à des contestations post-électorales. En effet, le non-respect des règles paritaires ou autres obligations légales peut entraîner des recours en justice, compromettant ainsi non seulement la validité des élections, mais également la crédibilité de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et de ses candidats.

C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a mis en place des procédures rigoureuses visant à sécuriser juridiquement les dépôts de listes de candidats. Ces procédures incluent une vérification minutieuse de la conformité des listes avec les

dispositions légales, ainsi qu'une sensibilisation accrue des délégués syndicaux et des représentants de section syndicale de la constitution des listes.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur l'importance de ces démarches pour éviter les écueils juridiques qui pourraient entraîner l'annulation de l'élection de nos candidats. Une attention particulière est donc accordée à la parité homme-femme, conformément aux principes de la loi Rebsamen du 17 août 2015, qui impose une représentation équilibrée des sexes sur les listes électorales syndicales.

Malgré ces précautions, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consciente que le risque de contentieux judiciaires demeure un enjeu majeur. Les recours en justice peuvent survenir à tout moment, notamment en cas de suspicion de non-conformité des listes ou de litiges entre organisations syndicales.

Ces contentieux peuvent avoir des conséquences graves, allant jusqu'à l'annulation des élections de certains candidats. Un tel scénario compromettrait non seulement notre représentation syndicale, mais pourrait aussi engendrer une perte de confiance des salariés envers les processus électoraux.

Par ce positionnement, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vise à protéger les intérêts des salariés et à garantir la légitimité des élections professionnelles.



CONSTAT D'INAPTITUDE AU TRAVAIL

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la reprise du versement du salaire par l'employeur est automatique sans reclassement ou licenciement à l'expiration du délai d'un mois.

En effet, les textes prévoient que l'obligation de reprise du salaire s'impose à défaut de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, y compris en cas de contestation de l'avis d'inaptitude ou du refus du reclassement par le salarié.

Les dispositions des articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail prévoient que si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail

Il s'agit d'une règle d'ordre public posée par la Jurisprudence de la Cour de Cassation dans ses décisions du 19 oct. 2016 (n° 14-23 828) et du 10 févr. 1998 (n° 95-45.210) qui s'impose à l'employeur quelle que soit la situation dès l'expiration du délai d'un mois à compter du constat d'inaptitude.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'aucune circonstance ne dispense l'employeur de verser le salaire ou ne permet de reporter le point de départ du versement de salaire.

En complément, il est important de préciser que la cour de cassation a déjà illustré à plusieurs reprises, le principe de l'exclusion de toute dispense de l'employeur de son obligation de reprendre le paiement de salaire à l'expiration du délai d'un mois ainsi :

- En cas d'arrêt de travail du salarié après la visite de reprise (17 nov. 2021, n° 20-14.503);
- Pour le salarié qui a retrouvé un emploi à plein temps quelques jours après sa déclaration d'inaptitude (4 mars 2020, n° 18-10.719);

- Pour le salarié qui ne se tient pas à la disposition de l'employeur après la proposition de reclassement (30 avr. 2014, n° 12-27.181);
- Pour le salarié qui ne répond pas aux propositions de reclassement (29 sept. 2004, n° 02-43.746).

La question s'est en revanche posée de savoir si la contestation de l'avis d'inaptitude reportait l'obligation de reprise du paiement du salaire.

En effet, en cas de contestation de l'avis d'(in)aptitude par le salarié ou par l'employeur, la suspension de la procédure d'inaptitude n'est pas prévue, par les textes.

La Cour de cassation (10 janv. 2024, n°22-13.464) affirme que « *l'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salarié tel que prévu à l'article L. 1226-4 du code du travail* ».



La contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur ne le libérant pas de son obligation de reprendre le salaire à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, il est tenu de reprendre le versement du salaire à compter de la date d'expiration du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude initial.

Le point de départ de la reprise des salaires reste donc la date du constat d'inaptitude rendu initialement par le médecin du travail et non la date de la confirmation de l'inaptitude décidée par les juges.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que, de manière générale, la contestation de l'avis d'inaptitude ne dispense l'employeur d'aucune de ses obligations liées à la procédure d'inaptitude.

Et notamment, l'employeur n'est pas dispensé de l'obligation de rechercher un poste de reclassement (Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 19-24 448).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise également que le refus du salarié d'un reclassement, même injustifié, n'exonère pas l'employeur de l'obligation de reprendre le paiement du salaire.

La Cour de cassation (10 janv. 2024, n°21-20.229) a précisé que si l'employeur est présumé avoir respecté son obligation de reclassement en proposant au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La proposition de reclassement ne dispense pas l'employeur de verser au salarié, qui a refusé cette proposition de reclassement et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise, à l'issue du délai d'un mois à compter du constat d'inaptitude ou qui n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC peut ainsi vous confirmer que l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reprendre le salaire lorsque le salarié a refusé un poste de reclassement, même si la proposition de ce poste est conforme.

Cette solution était déjà admise par la Cour de cassation sous l'empire des textes antérieurs à la réforme (Cass. soc., 18 avr. 2020, n° 98-40.314). L'existence d'une présomption d'avoir respecté l'obligation de reclassement en proposant au salarié un poste de reclassement conforme ne modifie pas la position de la Cour de cassation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que ces décisions consacrent le respect absolu de cette obligation essentielle du contrat de travail par l'employeur que représente le versement du salaire.



L'ENGAGEMENT DE LA FÉDÉRATION POUR L'APPRENTISSAGE

CCCA BTP : c'est le Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics

Le rapport d'activité 2023 de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC au sein du CCCA BTP souligne le rôle central de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans la promotion et le développement de l'apprentissage dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP).

L'apprentissage a connu une forte progression entre 2021 et 2023, avec plus de 102 900 jeunes en formation, soit une augmentation de 50 % par rapport à la période 2016-2017. Ce type de formation est apprécié par les jeunes, les familles et les professionnels de l'orientation pour son efficacité à favoriser l'insertion professionnelle..

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC contribue à la structuration et à l'animation des réseaux d'apprentissage au sein du CCCA BTP.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC défend un apprentissage qui permet aux jeunes d'acquérir des compétences spécifiques et reconnues dans le BTP. L'apprentissage favorise ainsi l'insertion professionnelle des apprentis en s'assurant qu'ils disposent des compétences et qualifications sollicitées par les entreprises, leur assurant ainsi un avenir prometteur dans le secteur.

Dans ses publications syndicales, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC valorise l'apprentissage à travers une communication régulière des actions du CCCA BTP auprès de ses adhérents et du grand public, en soulignant les bénéfices de l'apprentissage pour les entreprises et les salariés.

La collaboration avec PRO BTP est particulièrement importante, car elle permet de proposer des avantages sociaux aux apprentis, comme une protection santé spécifique et des aides financières.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC met un point d'honneur à soutenir les apprentis dans leur parcours, en travaillant étroitement avec PRO BTP pour améliorer leurs conditions de vie, leur accès à une protection sociale et leur accompagnement dans leur formation par l'alternance et après.

Le dispositif « Assur Jeune » de PRO BTP est une assurance à destination notamment des apprentis du BTP, avec des tarifs avantageux. Il offre une protection complète pour les études, stages, activités sportives ou rémunérées. Les avantages incluent la prise en charge des frais de santé en cas d'accident, la couverture du vol d'objets personnels et des garanties étendues pour les stages à l'étranger.

Une assistance 24h/24 est disponible pour rapatriement et soins médicaux, avec des garanties supplémentaires comme l'annulation de voyage pour raisons médicales, un capital études en cas d'interruption et la protection du matériel de stage.

La mobilité est essentielle pour les jeunes apprentis du BTP, c'est pourquoi PRO BTP propose des aides financières pour faciliter leurs déplacements entre leur domicile, leur centre de formation ou les chantiers. Dès la deuxième année d'apprentissage, une aide de 600 € est disponible pour financer le permis de conduire (permis B), une étape cruciale vers l'autonomie.

Une fois le permis en poche, les apprentis majeurs peuvent également bénéficier d'une seconde aide de 600 € pour l'achat de leur premier véhicule. Ces soutiens de PRO BTP sont conçus pour permettre aux jeunes du BTP de se déplacer plus facilement et d'entrer dans la vie active avec les moyens de transport nécessaires.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC assure une veille juridique pour adapter ses actions aux évolutions législatives, notamment en matière de formation professionnelle. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'assure de la gestion optimale des fonds de formation, pour qu'ils bénéficient prioritairement aux centres qui forment aux métiers du BTP et toujours dans l'intérêt des apprentis.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sollicite par ailleurs un soutien renforcé des pouvoirs publics pour garantir la pérennité de ces initiatives et le renouvellement des compétences dans le secteur du BTP.

SUDOKU

Complétez toute la grille avec des chiffres allant de 1 à 9. Chacun ne doit être utilisé qu'une seule fois par ligne, par colonne et par carré de neuf cases.

9	2	4	1	3	8	6	5	7
6	7	8	5	2	4	9	3	1
3	1	5	7	6	9	2	8	4
7	4	9	6	8	2	3	1	5
5	8	2	3	7	1	4	6	9
1	3	6	9	4	5	8	7	2
7	5	7	8	9	6	1	2	3
2	6	1	4	5	3	7	9	8
8	9	3	2	1	7	5	4	6

6	1	3	7	8	4	2	9	5
2	7	8	5	9	6	4	1	3
9	5	4	2	3	1	8	6	7
1	4	7	9	2	5	6	3	8
8	9	6	1	4	3	7	5	2
3	2	5	8	6	7	9	4	1
7	3	9	4	1	2	5	8	6
4	6	2	3	5	8	1	7	9
5	8	1	6	7	9	3	2	4

solutions sudoku Echo n°95

					1			
		5		8		7		9
				7	4	5		6
4								5
6		9	4	3	7	1		8
	8							4
1		8	3	2				
5		2		9		3		
			7					

			7	2		8		
	4		6					
3	1			5				6
			5				2	
1		5		3		4		7
	6			7				
7				6			9	8
				9			3	
		8		1	5			

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

G	V	V	W	S	P	F	V	S	C	A	B	E	R	N	G
N	R	I	E	A	E	E	O	I	C	R	S	E	O	A	N
A	C	E	B	R	P	T	R	A	E	I	T	U	Z	B	E
R	A	R	M	R	T	C	R	V	L	N	E	O	K	U	I
E	M	E	E	I	A	I	E	A	E	I	N	R	Q	A	G
M	O	S	S	E	A	T	C	M	C	N	U	O	I	H	Y
O	T	E	T	T	L	O	I	A	E	N	C	Q	I	E	R
O	S	E	R	T	V	L	P	O	L	N	A	H	E	S	H
B	E	E	E	E	A	V	E	I	N	E	T	P	E	T	P

- ACARIATRE • AIMER • ALIMENTER • BOOMERANG • BREVET • CEMENT • CIRCAETE • COQUE • EPICER • ESTOMAC • FERME • GAZONNE • HAUBAN • NOUE • PANCARTE • PERVENCHE • PHRYGIEN • PRESTO • REELLE • SARRIETTE • SCIERIE • SOTTISE • TEQUILA • VEINE • VERTICALE • VIBRATION • VIENNOIS • VOCALISE • WEBMESTRE • YAKUSA •

UNE ERREUR, FÛT-ELLE VIEILLE DE CENT MILLE ANS, PAR CELA MÊME QU'ELLE EST VIEILLE, NE CONSTITUE PAS UNE VÉRITÉ ! LA FOULE INVARIABLEMENT SUIT LA ROUTINE. C'EST AU CONTRAIRE, LE PETIT NOMBRE QUI MÈNE LE PROGRÈS.

GUSTAVE FLAUBERT

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Janvier 2024)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	11.65 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	81.55 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1766.92 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	2019.33 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	21203.04 €

Au 1er mai 2023, une nouvelle revalorisation de 2.22% fait passer le smic de 11.27€ à 11.52€. Au 1er janvier 2024, ce taux horaire est passé de 11.52 euros à 11.65 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 1.13%.

- Apprentis

La grille de rémunération d'un apprenti en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'entreprise. En fonction de ce barème, vous pourrez calculer le taux horaire, en divisant le salaire concerné par le nombre d'heures mensuel.

Âge de l'apprenti	1ere Année	2e Année	3e Année
- de 18 ans	27%	39%	55%
18 ans à 20 ans	43%	51%	67%
21 ans à 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%	100%	100%

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP

- Avantages en nature

Montants au 1er janvier 2024

1 repas : 5.35 € - 2 repas : 10.70 €

- Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à 4.15 euros.

- Plafond de sécurité sociale

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2024 au 31/12/2024

Nature du plafond :	Plafond :
Plafond annuel	46 368 €
Plafond trimestriel	11 592 €
Plafond mensuel (PMSS)	3 864 €
Plafond hebdomadaire	892 €
Plafond journalier	213 €
Plafond horaire	29 €

- Titres restaurant

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Montants au 1er janvier 2024

Exonération maximale de la participation patronale : 718 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 11.97 € et 14.36 €.

- Frais professionnels

Frais de logement

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	20.70 €	74.30 €	55.10 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	17.60 €	63.20 €	46.80 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	14.50 €	52.00 €	38.60 €

Nature de l'indemnité :	Plafond :
1 . Indemnité de restauration sur le lieu de travail : Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	7.30 €
2 . Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement : Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	20.70 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant	10.10 €

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

- Maternité ou paternité

(indemnité journalière maximale) : 100.36 €

- Accident du travail

Quel est le barème d'indemnisation pour accident du travail ?

Date de l'indemnisation	Pourcentage du salaire	Montant maximum
28 premiers jours suivant l'arrêt de travail	60 % du salaire journalier de base	232.03 €
À partir du 29e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	309.37 €

(1) Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 3 mois, le montant de l'indemnité journalière peut être revalorisée en cas d'augmentation générale des salaires.

(2) Le salaire journalier de base est égal au montant de la dernière paie divisé par 30.42.

- Maladie

Les indemnités journalières (IJ) versée par le régime de l'assurance maladie sont égales à 50 % du salaire journalier de base dans la limite de 52.28 €.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91.25.

CHÔMAGE, RÉINSERTION, RETRAITE ...

- Allocation d'aide au retour à l'emploi

Montant de 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 Journalier
Partie fixe (ARE)	13.11 €
Allocation minimale (ARE)	31.97 €
Seuil minimal ARE Formation	22.88 €
Calcul du montant de l'allocation	57 % ou 40.4 % + partie fixe dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence.

- Aides à la formation

Pôle emploi peut financer, sous certaines conditions, une formation professionnelle nécessaire à la reprise d'un emploi pour le demandeur d'emploi. Cependant, en cas d'absences non justifiées à la formation, des retenues peuvent être prévues.

- Compte personnel de formation (CPF)
- Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref)
- Rémunération de fin de formation (RFF)

- Aides à la création ou la reprise d'entreprise

Pôle emploi peut verser, sous conditions, des aides financières à un demandeur d'emploi qui crée ou reprend une entreprise : Arce, Acre, Nacre et Cape.

- Arce : versement anticipé des allocations chômage
- Acre : exonération partielle de charges sociales
- Nacre : accompagnement du demandeur d'emploi
- Cape : créer ou reprendre une société par un porteur de projet

- Aides à la reprise d'activité

Pour faciliter son insertion professionnelle, un demandeur d'emploi peut, sous certaines conditions, bénéficier d'aides à la reprise d'activité attribuées par Pôle emploi. Ce dossier ne détaille pas les règles spécifiques relatives à Mayotte.

- Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (Agepi)
- Aide à la mobilité, bon de transport et de réservation SNCF
- Aide au permis de conduire B

- Pension de retraite

Les pensions de retraite des régimes de bases sont revalorisées de 5.3% au 1er Janvier 2024.

AIDANTS

- Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)

Au 1er Janvier 2024, le minimum vieillesse - est porté à 1012.02 € par mois pour les personnes seules et à 1571.16 € par mois pour les couples.

- Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

64.54 € / jour - 32.27 € / demi-journée

Complément mensuel de 126.20 € si dépenses liées >= au montant.

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

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

- 448.42 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 289.89 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
- 167.22 € par mois pour une réduction comprise entre 50 et 80%.

À savoir : vous pouvez partager votre droit à la PreParE avec votre conjoint. Si vous choisissez le même mois, vous percevrez maximum 448.42€ par mois.

- Allocation de rentrée scolaire (ARS)

Le montant qui vous est versé dépend de l'âge de l'enfant.

Montant de l'ARS pour la rentrée 2024/2025 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	416.40 €
11 à 14 ans	439.38 €
15 à 18 ans	454.59 €

- Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant du 1er avril 2024 est de :

195.86 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;
261.06 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

- Allocations familiales (AF)

148.52 euros maximum pour un couple avec deux enfants à charge
338.80 euros maximum pour un couple avec trois enfants à charge.
190.29 euros par enfant en plus.

Tranche 1

- Revenu de solidarité active (RSA)

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/2024 a été revalorisé à hauteur de 635.71 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	635.71 €	953.57 €
1 enfant	953.57 €	1144.28 €
2 enfants	1144.28 €	1334.99 €
Par enfant en plus	+ 254.28 €	+ 254.28 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	816.32 €
1 enfant	1088.43 €
2 enfants	1360.54 €
Par enfant en plus	+ 272.10 €

- allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 149.26 euros. Son montant varie en fonction du niveau de handicap de l'enfant. Le montant de l'AEEH avec majoration pour personne isolée après la dernière augmentation figure dans le barème suivant.

Complément AEEH : barème des montants en fonction du niveau de handicap de l'enfant. Les Montant de l'AEEH incluent le complément.

Décision	Base	Avec Majoration
Allocation de base	149.26 €	/
Complément cat 1	261.21 €	/
Complément cat 2	452.45 €	513.08 €
Complément cat 3	578.35 €	662.31 €
Complément cat 4	814.26 €	1080.13 €
Complément cat 5	999.16 €	1339.66 €
Complément cat 6	1360.16 €	1859.25 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1119.46 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 93.29 € pour chaque enfant supplémentaire.

- Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

64.54 € / jour - 32.27 / demi-journée

- Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)

63.34 € Brut / jour - 21 jours maximums

BULLETIN D'ADHÉSION

à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC Tél : 0144857346
251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS
E-mail : federation.btp@cftcbtp.fr • Site : www.batimattp-cftc.fr

Mme M. NOM :
Prénom :
Date de naissance : / /
Lieu de naissance :
Adresse personnelle :
Code postal : Ville :
Téléphone portable : / / /
Email (Obligatoire) :

Nom et adresse de votre établissement :
Siret de l'entreprise :

Effectif de l'établissement (nombre approximatif) : salariés
Catégorie : Ouvrier/Employé
 Technicien/Agent de maîtrise
 Cadre (IAC)
Tarif réduit → Retraité Chômeur Étudiant/Apprenti

Fréquence de prélèvement :

Mensuel Trimestriel Semestriel Annuel

JOINDRE UN RIB POUR LE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS

À cocher et signer svp

En cochant cette case, j'accepte le traitement des données à caractère personnel recueillies pour mon adhésion à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC. La base légale du traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent les services liés à son adhésion, des informations professionnelles ou syndicales. Ces données sont à usage exclusif de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC et ne sont pas commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national de la CFTC, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement. L'adhésion à la CFTC ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur www.cftc.fr. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFTC. Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Toutes personnes non satisfaites du traitement de leur demande disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Signature

Mandat de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire, vous autorisez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Référence unique du mandat (Rempli par votre syndicat CFTC)

(Code INARIC rempli par la CFTC)

Débiteur :

Votre Nom :
.....

Votre adresse :

Code postal : Ville :

IBAN:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

BIC:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Identifiant créancier :

Créancier :

Nom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Pays : France

Paiement:



Récurrent/répétitif



Ponctuel

Signature

À :

Le :

Nota : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque

Les données collectées par l'intermédiaire de ce formulaire font objet d'un traitement papier et informatisé par le responsable du traitement dans le but de prélever les sommes dues dans le cadre de votre adhésion. Elles sont conservées durant la durée strictement nécessaire à leur traitement et ne sont accessibles qu'aux structures ayant en charge leur traitement. Conformément à la loi Informatique et Libertés complétée par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en contactant votre délégué à la protection des données à l'adresse indiquée. Vous pourrez trouver des informations complémentaires sur le site de votre syndicat chargé de votre dossier.



ÉCHO
BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel
Éditeur : Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS
Tél. : 0144857346

Dépôt légal:
Juillet 2024 (3e trimestre 2024)

N° de commission paritaire:
1025 S 08098
ISSN : 1955-5105

Directeur de publication:
Michel CANOVAS

Imprimé par l'Imprimerie SharePrint
6 avenue du Général de Gaulle - 54320 MAXEVILLE

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.



Syndicat

cftc

Fédération BATI-MAT-TP

Fédération BATI-MAT-TP CFTC

251 RUE DU FAUBOURG SAINT-MARTIN 75010 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 44 85 73 46