

BULLETIN D'INFORMATIONS SOCIALES FEVRIER 2016

INFORMATIONS SOCIALES LOCALES

- Grilles des salaires
 - Ouvriers au 1^{er} avril 2016
 - ETAM au 1^{er} avril 2016
 - Cadres au 1^{er} Février 2016

- Rappel sur le versement des indemnités de trajet et transports
- Montant des indemnités de petits déplacements
- Limite des exonérations
- Salaire des apprentis
- Salaire des contrats de professionnalisation

INFORMATIONS SOCIALES NATIONALES

- Les saisies sur rémunérations
- Le tableau des heures non travaillées pour 2016
- Montant du SMIC au 1^{er} Janvier 2016
- Montant des plafonds de sécurité sociale
- Assiette et taux de cotisations

INFORMATION JURIDIQUE

- La carte d'identité professionnelle bientôt obligatoire

Salaires des ouvriers au 1^{er} avril 2016

Position / Coefficient		Durée du travail	Salaire Mensuel	Taux Horaire
Niveau I : Ouvriers d'Exécution				
Position 1	150	151,67 h	1 466.62 €	9.67€
Position 2	170	151,67 h	1 486.63 €	9.80 €
Niveau II : Ouvriers Professionnels				
	185	151,67 h	1 572.70 €	10.36 €
Niveau III : Compagnons Professionnels				
Position 1	210	151,67 h	1 736.92 €	11.45 €
Position 2	230	151,67 h	1 874.54 €	12.35 €
Niveau IV : Maîtres Ouvriers ou Chefs d'Equipes				
Position 1	250	151,67 h	2 016.58 €	13.29 €
Position 2	270	151,67 h	2 159.41 €	14.23 €

Partie fixe : 236.50 € - valeur du point : 7.1219 €

Salaires des ETAM au 1^{er} avril 2016

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL BRUT POUR 151,67 HEURES
A	1 466.62 €
B	1 536.71 €
C	1 689.98 €
D	1 833.09 €
E	2 053.26 €
F	2 290.92 €
G	2 546.64 €
H	2 768.28 €

**Salaires des Cadres au 1^{er} Février 2016
(Pour un horaire hebdomadaire de 39 heures)**

COEFFICIENTS HIERARCHIQUES	VALEURS à compter du 1 ^{er} février 2016
60	1 808 €
65	1 958 €
70	2 109 €
75	2 256 €
80	2 402 €
85	2 546 €
90	2 695 €
95	2 845 €
100	2 985 €
103	3 073 €
108	3 205 €
120	3 541 €
130	3 825 €
162	4 749 €

RAPPEL SUR LE VERSEMENT DES INDEMNITES DE TRAJET ET TRANSPORT

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

* L'indemnité conventionnelle de trajet est calculée à partir du siège social de l'entreprise. Elle a pour objet d'indemniser la nécessité pour l'ouvrier de se rendre chaque jour sur le chantier et d'en revenir.

** L'indemnité de transport a pour objet d'indemniser les frais de transport engagés par l'ouvrier. Concernant le point de départ de l'indemnité de transport (cf Circulaire ACCOSS du 31 Janvier 2012 n°2012-0000003).

 Lorsque le salarié restitue le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés, le salarié ne dispose pas en permanence du véhicule. L'avantage en nature, résultant de l'utilisation éventuelle à titre privé la semaine, **pourra être négligé** lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine (trajets domicile-travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule.

MONTANT DES INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS AU 1^{ER} AVRIL 2016

Ces indemnités forfaitaires de remboursement de frais sont journalières

ZONES	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1 A (0 à 5 km)	9.40 €	2.10 €	1.59 €
1 B (5 à 10 km)	9.40 €	2.10 €	1.59 €
2 (10 à 20 km)	9.40 €	3.93 €	2.64 €
3 (20 à 30 km)	9.40 €	6.34 €	3.69 €
4 (30 à 40 km)	9.40 €	8.83 €	4.75 €
5 (40 à 50 km)	9.40 €	11.24 €	5.81 €

LIMITES D'EXONERATION DES PETITS DEPLACEMENTS

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas, l'indemnité forfaitaire de repas est exonérée à concurrence de :

- 8,90 Euros lorsque le salarié ne prend pas son repas au restaurant ;
- 18,10 Euros lorsqu'il est démontré que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant.

L'apprenti bénéficie de l'indemnité repas même lorsque celui-ci est en formation au CFA.

Le dernier accord paritaire prévoit une indemnité de repas égale à 9.40 €. Le panier est exonéré de cotisations dans la limite de 8.90 €. Plusieurs cas sont à examiner :

- L'entreprise applique l'abattement pour frais professionnels de 10 % : le montant du panier (9.40 €) est intégralement soumis à charges.
- L'entreprise n'applique pas l'abattement de 10 % : Seule la partie excédente est soumise à charges $9.40 € - 8.90 € = \underline{0.50 €}$

ATTENTION : Si l'employeur ne justifie pas des circonstances de fait légitimant le versement de l'indemnité de repas l'intégralité de l'allocation est réintégrée dans l'assiette des cotisations.

SALAIRES DES APPRENTIS AU 1^{ER} JANVIER 2016 (EN POURCENTAGE DU SMIC)

Age apprentis	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	40 %	50 %	60 %
	586.65 "	733.31 "	879.97 "
Mentions complémentaires	55 % 806.64 "	65 % 953.30 "	75 % 1 099.97 "
De 18 ans à moins de 21 ans	50 %	60 %	70 %
	733.31 "	879.97 "	1 026.63 "
Mentions complémentaires	65 % 953.30 "	75 % 1 099.97 "	85 % 1 246.63 "
21 ans et plus**	55 %	65 %	80 %
	806.64 "	953.30 "	1 173.30 "
Mentions complémentaires	70 % 1 026.63	80 % 1 173.30 "	95 % 1 393.29 "

** La base de salaire à prendre en compte est le salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC

En cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle de l'apprentissage, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

Les montants des rémunérations fixées sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

SALAIRES DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AU 1^{ER} JANVIER 2016

Age du salarié en contrat de professionnalisation	Qualification inférieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV (BAC ,BP, etc.)	Qualification supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV
De 16 à 20 ans révolus	65 % du SMIC 953.30 "	75 % 1 099.97 "
De 21 à 25 ans révolus	80 % du SMIC 1 173.30 "	90 % 1 319.96 "
26 ans et plus	Rémunération au moins égale au SMIC (1 466.62 ") et ne pouvant être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé	

SAISIE REMUNERATION 2016

TRANCHES DE REMUNERATIONS	FRACTION SAISSABLE
* Inférieure ou égale à 3 730 "	1/20
* Supérieure à 3 730 " et inférieure ou égale à 7 280 "	1/10
* Supérieure à 7 280 " et inférieure ou égale à 10 850 "	1/5
* Supérieure à 10 850 " et inférieure ou égale à 14 410 "	1/4
* Supérieure à 14 410 " et inférieure ou égale à 17 970 "	1/3
* Supérieure à 17 970 " et inférieure ou égale à 21 590 "	2/3
* Supérieure à 21 590 "	en totalité

Les seuils déterminés ci-dessus sont majorés d'un montant de 1 420 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant.

HEURES NON TRAVAILLEES EN 2016€

Le nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise pour le mois considéré complet est une donnée nécessaire à la déduction des heures non travaillées conformément aux dispositions des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (article IV – 2).

	5 jours par semaine					4 jours par semaine							
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	M M J V			
	7H	7H	7H	7H	7H	9H	9H	9H	8H	9H	9H	9H	8H
Janvier	147					140				148			
Février	147					149				140			
Mars	161					166				167			
Avril	147					140				140			
Mai	154					158				149			
Juin	154					157				158			
Juillet	147					140				140			
Août	161					167				158			
Septembre	154					148				157			
Octobre	147					149				140			
Novembre	154					158				158			
Décembre	154					148				157			
TOTAL	1 827					1 820				1 812			
<i>Moyenne mensuelle</i>	<i>152,25</i>					<i>151,66</i>				<i>151</i>			

**TABLEAU DES ASSIETTES ET TAUX DE COTISATIONS
SOCIALES ET FISCALES SUR SALAIRES
AU 1^{ER} JANVIER 2016**

SMIC : 9,67 € horaire
1 466,62 € mensuel

Plafond mensuel sécurité sociale : 3 218 €
Plafond trimestriel sécurité sociale : 9 654 €
Plafond annuel sécurité sociale : 38 616 €

REGIMES		TAUX GLOBAL (%)	REPARTITION			ASSIETTE DE COTISATIONS	
			Employeur (%)	Salarié (%)	Apprenti (%)		ENTREPRISES CONCERNEES
URSSAF	Maladie, maternité, invalidité, décès	13.55	12.80	0.75		90 % ou 100 % du salaire	Toutes
	Vieillesse plafonnée	15.45	8.55	6.90		90 % ou 100 % du salaire sur T.A	
	Vieillesse déplafonnée	2.20	1.85	0.35		90 % ou 100 % du salaire	
	Allocations familiales	5.25 3.45	5.25 3.45			90 % ou 100 % du salaire	
	Accident du travail	<i>Taux patronal variable selon l'activité</i>					
	Fonds national d'aide au logement (FNAL)	0.10 0.40 0.50	0.10 0.40 0.50			90 % ou 100 % du salaire sur T.A 90 % ou 100 % du salaire sur T.A 90 % ou 100 % du salaire supérieur à la T.A	Au moins 20 salariés
	C.S.G. + CRDS revenu de remplacement	6.70		6.70		98,25 % du montant du revenu de remplacement	
	C.S.G. non déductible	2.40		2.40		98,25 % salaire brut non abattu + 100 % cotisations patronales de prévoyance dans la limite de 4 fois le plafond mensuel SS	Toutes
	C.S.G. déductible	5.10		5.10			
	CRDS	0.50		0.50			
	Forfait social	20 %	20 %			Sont assujetties plusieurs catégories de sommes comme notamment les indemnités de rupture conventionnelle	Au moins 10 salariés
		8 %	8 %			Cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance	
Contribution Solidarité	0.30	0.30			90 % ou 100 % du salaire	Toutes	
Assurance chômage	6.40	4	2.40		90 % ou 100 % du salaire sur T.A et T.B		
AGS	0.30	0.30					
POLE EMPLOI							

REGIMES		TAUX GLOBAL (%)	REPARTITION			ASSIETTE DE COTISATION		
			Employeur (%)	Salarié (%)	Apprenti (%)		ENTREPRISES CONCERNEES	
BTP-RETRAITE	Retraite complémentaire (Ouvrier) (taux minimum)	7.75	4.65	3.10		90 % ou 100 % du salaire brut sur T.A		Toutes
		20.25	12.15	8.10		90 % ou 100 % du salaire sur T.B		
	Retraite complémentaire (Etam) (taux minimum)	7.75	4.40	3.35		90 % ou 100 % du salaire sur T.A		
		20.25	11.90	8.35		90 % ou 100 % du salaire sur T.B		
	Retraite complémentaire (cadre) (taux minimum)	7.75	4.65	3.10		90 % ou 100 % du salaire sur T.A		
		20.55	12.75	7.80		90 % ou 100 % du salaire sur T.B ou T.C		
AGFF		2.00	1.20	0.80		90 % ou 100 % du salaire sur T.A		
		2.20	1.30	0.90		90 % ou 100 % du salaire sur T.B		
BTP PREVOYANCE ouvrier	Prévoyance (taux minimum)	2.59	1.72	0.87		90 % ou 100 % du salaire		
BTP PREVOYANCE Apprenti	Prévoyance (taux minimum)	2.59	1.72		0.87	Apprentissage - 18 18/20 21 ans et + 1 ^{ère} année : 205 440 616 euros/mois 2 ^{ème} année : 381 557 733 euros/mois 3 ^{ème} année : 616 792 983 euros/mois		
BTP PREVOYANCE ETAM	Prévoyance (taux minimum)	1.80	1.20	0.60		90 % ou 100 % du salaire		
BTP PREVOYANCE CADRE		1.50	1.50			Sur T.A		
		2.40	2.40			Sur T.B		
CAISSE DE CONGES	Congés payés	<i>Taux patronal fixé par chaque caisse</i>				100 % du salaire		
	O.P.P.B.T.P.	0.11	0.11					
	Chômage intempéries : Gros œuvre et TP Second œuvre	1.37 0.31	1.37 0.31			Sur T.A / abattement 76 248 €		
TAXE D'APPRENTISSAGE		0.68	0.68			100 % du salaire 2015		
PARTICIPATION CONSTRUCTION		0.45	0.45			Toutes Au moins 20 salariés		
FORMATION PROFESSIONNELLE	Taux légal	0.55	0.55			90 % ou 100 % du salaire 2015		
	Taux conventionnel	0.35	0.35					
	CDD	1.00	1.00			9 salariés au plus 9 salariés au plus 10 et plus		
DIALOGUE SOCIAL	Taux légal	0,016	0,016			Toutes		
	Taux conventionnel	0,15	0,15			Jusqu'à 10 salariés		

(1) Assurance chômage - contrat de travail à durée déterminée

La part patronale aux contributions d'assurance chômage est majorée et portée à :

- 7 % pour les contrats de travail pour surcroît d'activité d'une durée inférieure ou égale à un mois
- 5,5 % pour les contrats de travail pour surcroît d'activité d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois
- 4,5 % pour les contrats dits d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois

(2) Retraite complémentaire - Prévoyance

Les taux indiqués sont des minima, il est possible contractuellement de choisir un taux global plus élevé. L'excédent est réparti librement entre les parts patronales et salariales sauf pour la mensualisation, qui est une cotisation exclusivement patronale.

(3) Congés Payés

L'affiliation des salariés auprès de la caisse des congés payés est obligatoire sauf pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) de plus d'un an, ayant acquis date certaine.

L'assiette de cotisation est majorée de 1,1314 % afin de tenir compte des congés payés.

(4) OPPBTP

Les entreprises employant des intérimaires sont redevables d'une contribution de 0,11 % en faveur de l'OPPBTP. L'assiette de cette cotisation est égale au nombre d'heures facturées dans le trimestre par l'entreprise de travail temporaire X taux horaire moyen fixé annuellement par arrêté ministériel X 0,11 %.

L'assiette de cotisation est majorée de 1,1314 % afin de tenir compte des congés payés.

(5) Les revenus de remplacement visés sont les indemnités de chômage intempéries et les indemnités d'activité partielle.

(6) Allocations familiales

En 2016, le taux d'allocations familiales se décompose en deux périodes :

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2016 :

- 5,25 % pour les rémunérations inférieures ou égales à 3,5 SMIC mais supérieures à 1,6 SMIC et les rémunérations supérieures à 3,5 SMIC ;
- 3,45 % pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 SMIC.

Pour la période du 1^{er} avril au 31 décembre 2016 :

- 5,25 % pour les rémunérations supérieures à 3,5 SMIC ;
- 3,45 % pour les rémunérations inférieures ou égales à 3,5 SMIC mais supérieures à 1,6 SMIC et pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 SMIC.

(7) FNAL

Majoration du montant de la contribution de 11,5 % au titre de l'affiliation à la caisse des congés payés.

SALARIÉS DU BTP : **la carte d'identité professionnelle bientôt obligatoire**

Rendue obligatoire par la loi Macron pour lutter contre le travail illégal, la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment ou des travaux publics (BTP) a fait l'objet de nouvelles dispositions du code du travail, qui **entreront en vigueur seulement lors de la publication d'un arrêté**, qui **reste à paraître**.

Attention ! La carte BTP ne peut pas être délivrée tant que l'arrêté n'est pas publié. Les employeurs du BTP auront alors 2 mois pour déclarer leurs salariés.

Les employeurs du secteur des travaux de bâtiment ou des travaux publics doivent **déclarer l'embauche de tout salarié** accomplissant, dirigeant ou organisant, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, des travaux de BTP, quel que soit son contrat de travail : CDD, CDI, intérimaire, ouvrier en détachement d'une entreprise étrangère.

L'obligation ne concerne pas certaines professions : architectes, diagnostiqueurs immobiliers, métreurs, coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, chauffeurs et livreurs.

Cette déclaration devra être effectuée auprès de l'Union des caisses de France . congés intempéries BTP (réseau sur l'ensemble du territoire) qui délivre la carte d'identification professionnelle à l'employeur, après paiement d'une redevance.

La carte comprendra des informations sur :

- le salarié : nom, prénom, sexe, date de délivrance de la carte et son numéro, un identifiant, les coordonnées de l'Union des caisses de France et une photo du salarié,
- l'employeur : nom, numéro SIREN.

Elle sera valable :

- pour toute la durée du contrat de travail,
- pendant 5 ans pour les intérimaires,
- pendant la période du détachement pour les salariés détachés.

Le salarié titulaire de la carte d'identification professionnelle sera **tenu de la présenter sans délai lors des contrôles de l'inspection du travail**. La carte doit être restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail.

En cas de manquement à l'obligation de déclaration, l'employeur risque jusqu'à **2 000 € d'amende par salarié non déclaré**, ou **4 000 € en cas de récidive** dans l'année qui suit la 1^e amende.