

WWW.lareunion.conges-btp.re

La parole à ...

La formation des jeunes qui rejoindront demain nos entreprises est une préoccupation permanente de la profession : le transfert des compétences et l'apprentissage à nos métiers est une nécessité.

Que ce soit via CONSTRUCTYS, organisme paritaire (OPCA) au service du bâtiment et des travaux publics ou via tout autre dispositif reconnu, la prochaine campagne de collecte de la Taxe d'Apprentissage est nécessaire à la poursuite de ces engagements et permettra :

- De contribuer à la qualité des formations métiers du BTP,
- D'orienter les jeunes sur les filières prioritaires du secteur : transition énergétique, fibre optique, maquette numérique ...
- D'équiper les centres de formation avec les technologies de pointe.

Ensemble, nous avons à cœur de développer la formation des jeunes à nos métiers dans notre Département !

Quid du nouveau badge BTP ?

Notre action auprès des Ministères semble porter ses fruits mais il est encore trop tôt pour pouvoir communiquer largement. Cependant l'entrée en vigueur du futur Badge BTP en Outre-Mer est provisoirement reportée au mois de Septembre 2017 ... ce qui nous laisse encore du temps pour agir !



Le dernier décret n'inclut pas les déclarations pour les Caisses Congés du BTP.

La généralisation de la DSN est effective depuis le 1er janvier 2017. Elle remplacera 24 formalités, mais les déclarations spécifiques pour les Caisses de Congés ne figurent plus dans le planning du projet. Aussi, la DNA (ou DADS-U) et les procédures de déclarations des salaires (DS) perdurent jusqu'à nouvel ordre pour toutes les entreprises.

Le réseau des Caisses, très engagé dans ce projet déplore cette situation contraire à la simplification annoncée et attendue par la profession.

Roger GEORGES
Président

DOSSIER : Arrêts de travail dans le BTP

UNE GESTION COMPLEXE !

La gestion des arrêts de travail est complexe mais toutefois bien encadrée par le Code du Travail et la Convention Collective régionale du BTP.

Dans son dossier, la Caisse Congés BTP fait un rappel des bonnes pratiques en matière de gestion des arrêts de travail (accident du travail, de trajet, maladie professionnelle, non professionnelle, maternité).



Rappel du Code du Travail, dispositions légales :

- » L'arrêt maladie (professionnelle, maternité, accident du travail, de trajet) exige le maintien total ou partiel de la rémunération. Cette garantie de ressources est prévue par les Conventions Collectives (souvent plus favorables) ou, à défaut, par la loi et est accordée à tous salariés ayant plus d'1 an d'ancienneté.
- » L'employeur a l'obligation de compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale afin que le salarié perçoive 90% de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis les 2/3 pendant les 30 jours suivants. Ces périodes de temps sont augmentées de 10 jours par période de cinq années d'ancienneté avec un maximum de 90 jours (soit 180 jours pour 30 années d'ancienneté). ■

Risques identifiés en cas de non respect des dispositions légales :

- » **Pour le Salarié :**
Il ne perçoit pas la rémunération à laquelle il a droit (impact également sur la retraite et le recours individuel à Pôle Emploi)
- » **Pour l'Entreprise :**
 - Elle minore sa masse salariale et sous-évalue ainsi ses cotisations à la Caisse Congés BTP et autres organismes sociaux.
 - Elle s'expose à de lourdes condamnations devant les Prud'hommes.
- » **Pour la Caisse :**
Elle reconstitue le temps assimilé et le salaire réel et paye les congés sans avoir perçu les cotisations correspondantes ! ■

Comment gérer les arrêts de travail dans le BTP à la Réunion ?

Modalités particulières :

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou accident de trajet, bénéficie d'une garantie de rémunération dont les conditions sont fixées par le code du travail.

L'employeur peut être tenu de compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale par application de l'article L1226-1 du code du travail ou des conventions collectives applicables.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le complément de salaire est accordé si le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de :

- 90 % de la rémunération brute pour les 30 premiers jours d'arrêt ;
- 2/3 de la rémunération brute pour les 30 jours suivants.

Chaque période est augmentée de 10 jours par période de 5 années entières d'ancienneté, en plus de la première année d'ancienneté requise, avec un maximum de 90 jours pour chaque période.

Ces garanties de rémunérations s'entendent déduction faite des indemnités perçues par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance.

Délais de carence :

Il n'y a pas de délai de carence en cas d'arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle.

Une carence de 7 jours est appliquée en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle ou d'accident de trajet.

La convention collective du bâtiment de la Réunion prévoit des dispositions particulières plus favorables en fonction de la catégorie à laquelle appartient le salarié en arrêt de travail et de son ancienneté.

Le tableau ci-après synthétise l'ensemble de ces dispositions :



convention collective	loi				
IAC	droits à congés		Maintien de salaire		
accident de travail/Trajet ou maladie prof.	droit à congés pendant 1 an	pas d'ancienneté	maintien à 100% pendant 30 jours déduction faite des IJSS	du 31eme au 90eme jour, par le biais d'une assurance ou par l'employeur, maintient à 100%	à partir du 91eme jour assurance ou employeur garantissant les mêmes prestations que le régime national
maladie	Droit à congés conservés si mini 120 jours d'anciennete	1 an ancienneté			
maternité/paternité	pas de perte de congés	5 ans profession 1 an ancienneté	maintien à 100 % déduction faite des IJSS	6 semaines avant et 8 semaines après	IJSS : mini : 8 semaines avant et 10 semaines après.
ETAM	droits à congés		Maintien de salaire		
accident de travail/Trajet ou maladie prof.	droit à congés pendant 1 an	pas d'ancienneté	maintien à 100% pendant 3 mois déduction faite des IJSS	au-delà, application de la loi	
maladie	pas droit à congés	1 an à 10 ans	maintien à 100% à compter du 8eme jour pendant 2,5 mois deduction faite des IJSS		
		plus de 10 ans	maintien à 100% à compter du 8eme jour pendant 3 mois deduction faite des IJSS		
maternité/paternité	pas de perte de congés	IJSS : mini : 8 semaines avant et 10 semaines après.			
OUVRIERS	droits à congés		Maintien de salaire		
accident de travail/Trajet ou maladie prof.	pas de carence	droit à congés pendant 1 an	1 an ancienneté	90% pendant 30 jours	66% pendant 30 jours
			6 à 11	90% pendant 40 jours	66% pendant 40 jours
maladie	3 jours carence URSSAF 7 jours carence employeur	pas droit à congés	11 à 16	90% pendant 50 jours	66% pendant 50 jours
			16 à 21	90% pendant 60 jours	66% pendant 60 jours
			21 à 26	90% pendant 70 jours	66% pendant 70 jours
			26 à 31	90% pendant 80 jours	66% pendant 80 jours
			31 et plus	90% pendant 90 jours	66% pendant 90 jours
			1 an ancienneté	90% pendant 30 jours	66% pendant 30 jours
			6 à 11	90% pendant 40 jours	66% pendant 40 jours
			11 à 16	90% pendant 50 jours	66% pendant 50 jours
			16 à 21	90% pendant 60 jours	66% pendant 60 jours
			21 à 26	90% pendant 70 jours	66% pendant 70 jours
26 à 31	90% pendant 80 jours	66% pendant 80 jours			
31 et plus	90% pendant 90 jours	66% pendant 90 jours			
maternité/paternité	pas de perte de congés	IJSS : mini : 8 semaines avant et 10 semaines après.			



Planification des congés

Salariés présents dans l'entreprise

Prise des congés 2016 : entre le 1er novembre 2016 et le 31 octobre 2017



■ RESPONSABILITE DES EMPLOYEURS

Il convient de rappeler quelques règles de base :

- Les congés sont décomptés en jours ouvrables (une semaine = 6 jours)
- Si le premier jour de congés est habituellement chômé (samedi ou lundi), cette première journée n'entre pas en ligne de compte pour la durée du congé. En revanche si le départ se situe en cours de semaine, le premier samedi (ou lundi) compte comme jour ouvrable.
- Sauf s'il tombe un dimanche, un jour férié inclus dans une période de congés est considéré comme non ouvrable et ne peut être décompté comme étant un jour de congé payé.
- La cinquième semaine est soit prise en une seule fois (6 jours ouvrables) soit en jours isolés.
- L'employeur est uniquement responsable des congés des salariés sous contrat dans l'entreprise.
- Un congé qui n'est pas pris n'est pas dû.
- La loi interdit à un employeur d'occuper un salarié à des travaux rémunérés pendant ses congés et à un salarié d'avoir une activité rémunérée pendant les mêmes périodes.

■ REPORT DES CONGES :

Les congés ayant pour objet de garantir une période de repos, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent en exiger le report sur l'année suivante.

Des dérogations sont cependant prévues dans les cas suivants :

- Accident du travail, maladie, maternité ou adoption.
- Congé parental, congé sabbatique ou pour création d'entreprise.
- Compte épargne temps
- Accord collectif organisant un décompte annuel de la durée du travail.
- Report dont le motif est imputable à l'employeur - surcroît exceptionnel d'activité.

Toute demande de report au-delà du 31 octobre doit être justifiée et co-signée par l'employeur et le salarié. Ce report ne peut aller au-delà de 9 mois.

Salariés ayant quitté l'entreprise



■ EMBAUCHE DANS UNE NOUVELLE ENTREPRISE

Les salariés qui cessent leur activité pour entrer dans une nouvelle entreprise du BTP continuent à prendre leurs congés acquis précédemment dans la nouvelle entreprise.

■ CESSATION D'ACTIVITE DANS LE BTP :

Les salariés qui cessent définitivement leur activité dans le BTP (retraité, créateur d'entreprise, licencié pour inaptitude professionnelle) doivent, pour obtenir immédiatement leur indemnité compensatrice de congé, adresser à la caisse un justificatif de leur nouvelle situation avec leur certificat de congé.

Les ayants droits des salariés décédés doivent fournir une attestation dévolutive successorale.

La caisse peut alors régler l'indemnité compensatrice avant le 31 octobre dans la mesure où l'entreprise est à jour de ses cotisations.

■ CHOMAGE

Pour les salariés au chômage, la caisse maintient les droits à congé jusqu'au terme de la période de prise effective (31 octobre) et ceci afin de préserver les droits au repos en cas de reprise d'activité. Si le salarié n'a pas repris d'emploi dans le BTP, une indemnité compensatrice sera payée, sur justificatif, dès le 31 octobre.

Les salariés en situation sociale difficile peuvent adresser à la caisse une demande de dérogation exceptionnelle pour paiement anticipé (acompte).

Infos pratiques

EMBAUCHE - DEBAUCHE - CURSUS DU SALARIE

Pour calculer au mieux les droits de vos salariés, il est impératif que la caisse puisse suivre le cursus de vos salariés.

Sur le site de la caisse : www.lareunion.conges-btp.re \Connexion Espace Entreprise\saisir Identifiant & mot de passe\ menu "Gestion du personnel"

Pour une embauche :

Saisir les informations nécessaires.
Important : Transmettez nous parallèlement la photo du salarié.
Vous recevrez dans les semaines qui suivent le "Badge BTP" de ce salarié.

Pour une débauche :

Dès l'enregistrement du départ définitif (toutes les rubriques doivent être complétées notamment la période d'emploi, le temps de travail et le salaire total brut), la caisse envoie à l'employeur le certificat de congé à remettre au salarié.

Si vous n'êtes pas encore inscrit à nos services en ligne, vous devez télécharger le formulaire "Convention Internet" donnant accès à l'espace réservé du site web de la caisse, depuis la rubrique "Documentation" et nous le retourner dûment complété. Dès réception de ce document nous vous délivrerons vos identifiant/mot de passe.

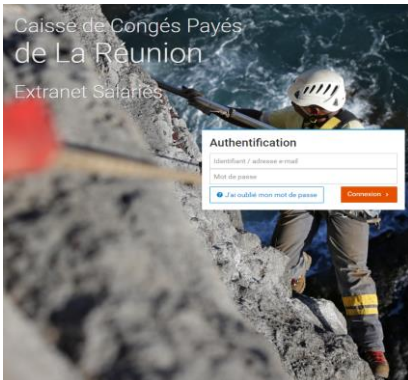
Des questions ?

N'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de compte

Mail : caisse@conges-btp.re

Téléphone : 0262 21 03 81

Site Web : nouvelle évolution !



Toujours soucieuse d'offrir des services en ligne de qualité et d'améliorer ses moyens d'échanges, votre Caisse Congés BTP a récemment fait évoluer son Extranet Salariés.

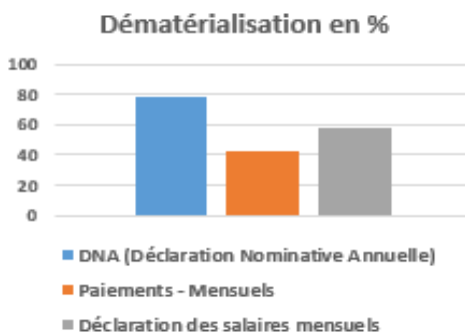
Qu'est ce qui change pour vos salariés ?

- A partir du 1er février 2017 ils ne pourront plus utiliser leur ancien mot de passe pour accéder à leur espace personnel depuis www.lareunion.conges-btp.re ; ils trouveront donc inscrit sur leur décompte de paiement leur nouveau mot de passe temporaire et confidentiel (4 chiffres). ■

- Lors de la 1ère connexion au nouvel Extranet ils devront impérativement modifier ce mot de passe. Dès lors, afin d'assurer la sécurité de leurs données, le nouveau mot de passe ne figurera plus sur leurs décomptes de paiement. En cas d'oubli ou de perte, ils pourront faire une demande de réinitialisation de leur mot de passe en ligne. ■

- Incitez vos collaborateurs à enregistrer leur adresse mail dans ce nouvel espace privé afin de permettre à votre Caisse Congés BTP de communiquer plus facilement et plus rapidement avec eux. ■

La dématérialisation : où en est-on ?



La Caisse poursuit sa politique de dématérialisation en déployant auprès de ses adhérents de nouvelles et nombreuses fonctionnalités sur son site internet. Les chiffres parlent d'eux mêmes. De nombreuses entreprises utilisent dorénavant ce canal fiable et rapide. Cette politique, à laquelle vous adhérez, permet de maîtriser les coûts tout en garantissant une information renforcée et de s'inscrire dans une politique de développement durable en limitant l'utilisation des supports papiers. ■

Ensemble, poursuivons cette démarche !

Nouveau président à la tête de l'Union des caisses de France CIBTP



Le conseil d'administration de l'Union des caisses de France CIBTP, réuni le 13 décembre 2016 à Paris, a élu **Jean-Luc Carretta** à sa présidence. Entrepreneur de gros-œuvre en Haute-Savoie, le nouveau président, 64 ans, est membre du réseau CIBTP depuis près de vingt ans. ■

A votre service



Congés BTP
Caisse de la Réunion
43 rue de la Boulangerie - BP 20850
97477 SAINT DENIS CEDEX

Tél : 02 62 21 03 81
Fax 02 62 21 45 17
site web : www.lareunion.conges-btp.re
e-mail : ccpb.reunion@conges-btp.re

ACCUEIL DU PUBLIC
Du lundi au vendredi, de 7H30 à 15H15

Directeur de la publication Roger Georges

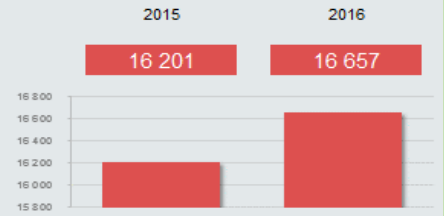
Rédacteur en chef Arnaud Dagallier

EN BREF

L'activité de la caisse en quelques chiffres...

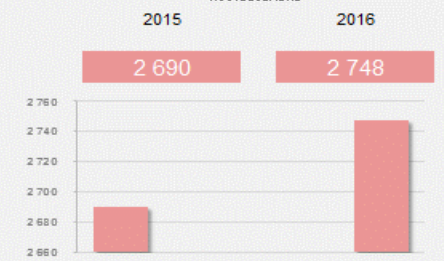
SALARIÉS

EFFECTIF CONNU AU 31 DECEMBRE



ENTREPRISES ADHÉRENTES

AU 31 DECEMBRE



L'attestation de marché public

L'attestation de marché public du **1er semestre** est en ligne sur le site internet de la caisse :

www.lareunion.conges-btp.re dans l'espace privé de toutes les entreprises à jour de leurs cotisations (onglet « Documents », « Echange fichiers »). Vous pouvez donc télécharger ce document que vous devez conserver et le cas échéant en faire des copies, en attestant sur l'honneur de leur conformité, afin de les remettre quand vous concourez à des marchés.

i Les dispositions relatives aux attestations marché public évoluent : une nouvelle info vous parviendra très prochainement !