

Webinaire : dirigeants BTP

Points de vigilance paie & conseils

Par Annabel Cordellier et Amélia Wendling

 **FIBA**
CONSEIL-AUDIT

TABLE DES MATIÈRES

01

La carte BTP

02

Indemnités de trajet
dans le bâtiment

03

Adhésion à la Caisse des Congés
Payés

04

Garantie Arrêt de Travail

05

Sortie progressive de la Déduction
Forfaitaire Spécifique

La carte BTP



01

Pour qui ?



Toute entreprise du bâtiment a l'**obligation** de demander une Carte BTP pour **chaque salarié** intervenant sur un **chantier** en France.

Obligatoire pour TOUS sur chantier !

- ✓ CDI et CDD
- ✓ Apprentis et stagiaires
- ✓ Intérimaires
- ✓ Sous-traitants

En pratique

■ Obtention de la carte :

Dès l'embauche sur www.cibtp.fr

9.80 € / carte (payé par l'employeur)

■ Risques en cas de contrôle et non-détention de la carte :

Amende : jusqu'à 4 000 € / salarié

Suspension du chantier si des infractions graves sont constatées



Indemnités de trajet
dans le bâtiment

02

Rappel des règles :

Elle est due aux salariés pour **chaque jour effectivement travaillé** sur un chantier.

Les trajets concernés :

 (Qu'il soit conducteur ou passager, dans son véhicule personnel ou celui de l'entreprise).

Direct : domicile → chantier

Indirect : passage par l'entreprise

 **Pas d'indemnité** si le salarié est **logé gratuitement** sur le chantier.

Risques encourus

En cas d'indemnité impayée ou sans justificatifs, il y a **TRIPLE SANCTION** :

- **Rattrapage** : paiement rétroactif des indemnités aux salariés sur 3 ans.
- **Redressement** : paiement des cotisations manquantes + pénalités.
- **Perte d'aides** : baisse des allègements.

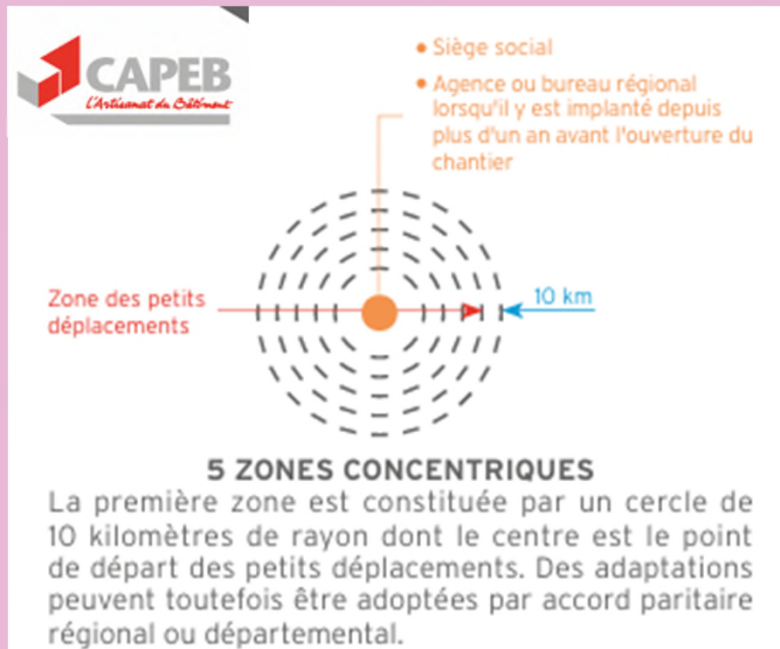


Budget à envisager :

Entre **80 € et 120 € / mois**, selon l'éloignement des chantiers + charges sociales patronales.



Comment déterminer la distance ?



PASSER EN KM RÉELS

CALCULER LE MONTANT DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS À VOL D'OISEAU

ADRESSE DÉPART
Siège (ou agence/bureau si ouvert depuis plus d'un an)

Adresse

CP

Ville

ADRESSE D'ARRIVÉE
Adresse du chantier

Adresse

CP

Ville



Accord entreprise

Lorsque le salarié passe par le dépôt (matériel, consignes,...) le trajet devient du **temps de travail effectif**.



Un accord peut stipuler que l'indemnité de trajet n'est **pas due**, si le **temps de trajet est déjà rémunéré en temps de travail**.

Cet accord prime sur la convention collective et est opposable à l'URSSAF lors d'un contrôle.



Notre équipe de juristes spécialisés en droit social se tient à votre disposition pour vous accompagner.



Adhésion à la Caisse des Congés

Payés BTP

03

Pour qui ?



Toute entreprise du **Bâtiment** ou des **Travaux Publics** doit adhérer à la **CIBTP / CNETP**.

Une obligation qui concerne 100% des salariés :

- ✓ Ouvriers
- ✓ Employés, y compris les fonctions administratives
- ✓ Cadres



Sur quelle base ?

L'INTÉGRALITÉ DES SALAIRES VERSÉS



Car l'exclusion d'une prime de la base est contrôlée par la caisse, et il ne peut s'agir **QUE** d'une prime exceptionnelle...

Vraiment exceptionnelle !

Cas particuliers : CDD

Il est possible de **payer soi-même les congés** de certains salariés : CDD, apprentis.

Attention aux conditions :

Durée :

- Contrat minimum > 1 an
- Contrat < 1 an = affiliation obligatoire

Forme :

Vous devez obtenir l'accord de la caisse par courrier recommandé dès l'embauche.

Sans cette démarche, vous êtes en tort !

Effet boomerang

Vous **gérez vous-même** les congés d'un apprenti ou CDD :

Si le contrat est rompu avant 12 mois, l'exception s'annule.

- **8 jours** pour prévenir votre caisse de congés payés.
- **Versement immédiat et rétroactif** de toutes les cotisations depuis le début de la période.

Une gestion rigoureuse est le garant
de votre sérénité financière !

Prévoyance et Garantie Arrêt
de Travail (GAT)

04

Le cadre légal

L'employeur doit **maintenir le salaire de ses collaborateurs** en cas d'arrêt maladie ou d'accident.

- Obligation conventionnelle de maintien à 100 % pendant **90 jours** par année civile.



Les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale couvrent **50 % du salaire**, dans la limite de 1,4x SMIC.
→ Le reste est à votre charge

Avec le SMIC au 01/06/2026, soit $1,4 \times 151,67 \times 12,31 \text{ €} = 2\,613,88 \text{ €}$
Et un plafond d'IJSS à 42,97 €.



Garantie Arrêt de Travail



= **Contrat de prévoyance spécifique** qui prend **le relais financier pour l'employeur** durant la période de maintien de salaire :

- Dès le 4^{ème} jour en cas de maladie
- Dès le 1^{er} jour en cas d'AT/MP.



A partir du 91^{ème} jour, la prévoyance conventionnelle prend le relais (risque incapacité)

Impact financier lissé, marges sécurisées !



Impact financier

↳ Sans couverture spécifique, un arrêt prolongé génère **un coût cumulé** important pour l'employeur :

- ✓ Versement du complément de salaire brut
- ✓ Paiement des charges sociales patronales afférentes
- ✓ Coût potentiel d'un remplacement pour maintenir l'activité du chantier.



Exemple chiffré



Taux de GAT pour les ouvriers dans une entreprise de 1 à 10 salariés : 2,38 %

Base salaire 2 850 € bruts

Coût garantie : 67,83 € / mois (100% patronal)

Coût maintien 90 jours : $2\,850\text{ €} \times 3\text{ mois} - \text{IJSS } 42,97\text{ €} \times 87\text{ jours} =$
 $8\,550\text{ €} - 3\,738,39\text{ €} = \underline{4\,811,61\text{ €}}$
 + charges sociales patronales (60%)



Avec la GAT, reste la carence uniquement (3 jours en cas de maladie)
 car la **PROBTP** couvre les **charges sociales** pendant la période de maintien de salaire

Statistiquement, la PROBTP indique que 9 jours d'arrêt de travail par an couvrent le coût de la GAT.



Sortie progressive de la


Déduction Forfaitaire Spécifique

Arbitrage nécessaire

05

Le calendrier

Date d'application	% de DFS
1 ^{er} janvier 2023	10 %
1 ^{er} janvier 2024	9 %
1 ^{er} janvier 2025	8 %
1^{er} janvier 2026	7%
1 ^{er} janvier 2027	6 %
1 ^{er} janvier 2028	5 %
1 ^{er} janvier 2029	4%
1 ^{er} janvier 2030	3 %
1 ^{er} janvier 2031	1,5 %
1 ^{er} janvier 2032	0 %

 **Suppression complète
du dispositif**



Consentement des salariés

- **Salariés en poste avant 2023 :**
accord valable jusqu'à la fin du dispositif en 2031.
- **Nouveaux arrivants :**
vous devez impérativement recueillir leur consentement chaque année



Le silence d'un salarié vaut un refus de l'abattement

Avantages & inconvénients

Pour l'employeur :

- ✓ Les cotisations sociales sont calculées sur un salaire brut plus faible, dans la mesure où il reste > au SMIC.

Pour le salarié :

- ✓ Salaire net immédiat plus élevé, car les charges sociales sont calculées sur un salaire brut plus faible.
- ✗ Les droits à chômage et à retraite sont minorés, ce qui conduit beaucoup de salariés à renoncer à l'abattement.





www.groupefiba.fr

