



Infos TP

N° 3 - mars 2019

FNTP - 3 rue de Berri - 75008 Paris - 01 44 13 31 44 - www.fnftp.fr

SOMMAIRE

MARCHÉS

MARCHÉS PUBLICS

- Fiche technique DAJ sur les modifications d'un marché en cours d'exécution.
- Pièces à fournir et candidature – simplifications.
- Facturation électronique : entrée en lice des PME - implication du maître d'œuvre dans « Chorus Pro ».

LITIGES PROFESSIONNELS – RÈGLEMENT AMIABLE : mise à jour de la plaquette du CMATP.

FISCAL

FISCAL

LOI FINANCES 2019 : Principales mesures concernant les entreprises et leurs dirigeants.

TAXE SUR LES VÉHICULES (TVS) : Précisions sur certains véhicules de catégorie N1.

SOCIAL

SOCIAL

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES : mise place de l'Index de l'égalité.

HARCÈLEMENT SEXUEL : autorités et services compétents.

INTÉRESSEMENT - PARTICIPATION : accords types du ministère (en plus du dispositif conventionnel TP).

CARTE BTP : démarches à entreprendre lors du départ du salarié.

EXPOSITION AU BRUIT ET LA CHALEUR : référentiel de prévention pour vous aider dans votre démarche.

APPRENTIS ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : salaires minima BTP à compter du 1^{er} janvier 2019.

MARCHÉS PUBLICS

Modifications en cours d'exécution - fiche technique DAJ.

Pour modifier un marché public en cours d'exécution, il faut respecter certaines règles et cette modification ne doit pas être qualifiée de « substantielle » auquel cas elle est interdite. La Direction des affaires juridiques de Bercy vient d'actualiser sa fiche technique relative aux modalités de modification des contrats en cours d'exécution.

Les impacts en termes financiers ne sont pas les seuls à prendre en compte :

- une modification, même inférieure aux seuils autorisés (15 % du montant initial du marché de travaux ou 50 % de ce même montant en cas de prestations supplémentaires ou de circonstances imprévues), ne peut avoir pour effet un changement de la nature globale du marché,
- une modification, excédant ces seuils, ne se traduit pas nécessairement par une irrégularité de l'avenant ou de la décision de modification unilatérale.

Pièces à fournir - simplification.

Un décret du 18 janvier 2019 fixe une liste de pièces que les entreprises n'ont plus à produire systématiquement pour leur candidature aux marchés publics :

- l'attestation de régularité fiscale émanant de la DGFIP ;
- l'extrait d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (Kbis) ;
- les attestations de régularité sociale et de vigilance délivrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales ;
- la carte professionnelle d'entrepreneur de travaux publics délivrée par la FNTP ;
- le certificat attestant la régularité de la situation de l'employeur au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés délivrée par l'AGEFIPH.

Facturation électronique.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les PME (10 à 250 salariés) titulaires ou sous-traitants à paiement direct d'un marché passé avec l'Etat, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont tenues de déposer leurs factures sur le portail « Chorus Pro » (les grandes entreprises le font depuis 2017, les ETI depuis 2018 et celles de moins de 10 salariés le feront en janvier 2020).

S'agissant d'un changement majeur dans l'organisation administrative des entreprises, la FNTP s'est attelée à deux chantiers pour vous accompagner dans cette démarche :

1. Elle a obtenu de la DAJ de Bercy la reconnaissance de l'obligation, pour le maître d'œuvre (et ce, quelque soit son propre marché de maîtrise d'œuvre), d'intervenir sur Chorus Pro. Il est ainsi tenu de récupérer les demandes de paiement et de les déposer, avec son visa, dans le circuit dématérialisé, sous peine de risquer d'être tenu pour responsable du non-respect des délais de paiement qui en résulterait.
2. Instauration d'une collaboration avec l'Agence pour l'Informatique Financière de l'Etat (AIFE) afin d'obtenir des supports adaptés aux entreprises de travaux publics, voire pour organiser des réunions régionales d'information ([contacter votre FRTP le cas échéant](#)).

LITIGES PROFESSIONNELS – RÈGLEMENT AMIABLE

Comité de Médiation et d'Arbitrage des TP.

Les pouvoirs publics incitent à rechercher un mode alternatif pour résoudre les litiges (médiation, arbitrage, etc.) avant d'aller devant les tribunaux. C'est tout le sens du Comité de Médiation et d'Arbitrage (CMATP) mis en place par la FNTP depuis quelques années déjà, pour aider les entreprises à résoudre à l'amiable leurs contentieux, notamment en cas de cotraitance et/ou sous-traitance, sans (ou avant de) saisir un tribunal.

- Médiation : recherche d'une solution amiable avec le conseil d'un médiateur. A défaut d'accord, les parties peuvent alors recourir à un arbitrage ou saisir le tribunal.
- Arbitrage : le tribunal arbitral ou l'arbitre unique rend une sentence (en équité ou en droit, selon le souhait des parties) qui a valeur de jugement et n'est pas susceptible d'appel.

Les principaux avantages de ces règlements amiables sont : souplesse et discrétion ; rapidité de traitement des dossiers (environ 3 mois pour la médiation et 6 mois pour l'arbitrage) ; compétences des arbitres et médiateurs ; coût modéré.

Le site de la FNTP propose une mise à jour de la plaquette sur le CMATP qui précise la composition du comité, les modalités de saisine, le déroulement de la procédure, les frais et honoraires à engager et donne des exemples de clauses de médiation ou d'arbitrage à insérer dans les contrats.

FISCAL

LOIS DE FINANCES 2019

Principales mesures concernant les entreprises et leurs dirigeants.

Ce volumineux bulletin de 16 pages commente les dispositions de la loi de finances initiale pour 2019 susceptibles de concerner les entreprises et leurs dirigeants.

TAXE SUR VÉHICULES DE SOCIÉTÉS (TVS)

Précisions sur l'application de la TVS.

Un rescrit du 1^{er} février 2019 précise les conditions d'application de cette taxe en ce qui concerne les véhicules en catégorie N1 dont la carte grise porte la mention Camionnette ou CTTE : ces véhicules sont assujetties à la TVS lorsqu'ils disposent de plusieurs rangées de sièges ou même simplement de points d'ancrages accessibles permettant de remettre des sièges qui auraient été enlevés.

SOCIAL

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Mise en place de l'Index de l'égalité.

Au plus tard le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises de TP d'au moins 50 salariés devront avoir calculé, publié et transmis à l'inspection du travail leur Index de l'égalité femmes-hommes (pour supprimer les écarts de rémunérations).

En pratique, cela consiste à calculer des indicateurs (4 ou 5 en fonction de l'effectif) qui permettent d'obtenir

une note sur 100. Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle doit alors mettre en place des actions correctives, sous peine de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, cet index est composé de 4 indicateurs (écart de rémunération entre les femmes et les hommes ; écart de taux d'augmentations individuelles ; pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité ; nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations) et doit être publié avant le 1^{er} mars 2020.

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'index est composé de 5 indicateurs (les 4 des entreprises de 50 à 250 salariés, plus le calcul de l'écart de taux de promotions). Il doit être publié avant le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de moins de 1 000 salariés, celles de 1 000 salariés et plus ayant dû le faire pour le 1^{er} mars dernier.

Pour aider les entreprises de TP dans la mise en œuvre de leurs nouvelles obligations, la FNTP a élaboré une série de publications détaillant, avec des exemples concrets, les modalités de calcul des indicateurs en fonction de leur effectif ([pour les entreprises de 50 à 250 salariés](#) ; [pour les entreprises de 250 salariés et plus](#)). Un « [questions/réponses](#) » répondant aux principales problématiques rencontrées est également disponible.

HARCÈLEMENT SEXUEL

[Autorités et services compétents.](#)

L'employeur doit informer (par affichage notamment) ses salariés (y compris les stagiaires et les candidats à l'embauche) de l'adresse et des coordonnées téléphoniques des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel. Un décret du 9 janvier 2019 précise qu'il s'agit :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du défenseur des droits ;
- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- pour les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), le référent désigné pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce décret marque l'entrée en vigueur de l'obligation, pour les entreprises de TP ayant un CSE, de désigner un « référent pour lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » dont les compétences varient selon leur effectif.

INTÉRESSEMENT - PARTICIPATION

[Ministère du Travail : publication d'accords types.](#)

Le ministère du Travail vient d'actualiser sa fiche pratique sur l'intéressement et la participation, en y intégrant deux modèles d'accords « types ». Il s'agit d'accords « clé en main », adaptables aux souhaits des entreprises, avec des éléments pédagogiques pour les aider.

Pour rappel, il existe déjà des dispositifs conventionnels TP de participation et d'intéressement permettant un accès direct à ces dispositifs pour les entreprises de moins de 50 salariés.

CARTE BTP

Démarches à entreprendre au départ du salarié.

Lorsqu'un salarié quitte une entreprise, celle-ci doit le signaler sur le site « cartebtp.fr » et procéder à l'invalidation de la carte. Elle indique la date à laquelle le salarié ne fait plus partie de ses effectifs et la carte est désactivée automatiquement. En cas de contrôle flashe du QR Code de la carte, l'information « carte invalide » apparaîtra.

Pour éviter que des cartes invalides ne restent en circulation, l'employeur doit récupérer la carte BTP dudit salarié et la renvoyer à l'Union des Caisses de France (CIBTP TSA 31655 - 75901 Paris cedex 15).

Dans la mesure où la carte BTP est attachée au contrat de travail - et non au salarié - il faut commander une carte à chaque nouveau contrat (hormis les intérimaires et travailleurs détachés).

Exemple : un apprenti sous contrat jusqu'au 30 septembre, embauché en CDI à compter du 1^{er} janvier suivant devra disposer d'une nouvelle carte BTP. Idem lorsqu'une entreprise fait appel plusieurs fois à un même salarié en CDD, avec des contrats distincts et espacés ne serait-ce que d'une journée.

En revanche, si elle renouvelle un même CDD avant qu'il n'arrive à échéance (le contrat initial est alors prolongé), elle peut le signaler sur le site cartebtp.fr sans commander de nouvelle carte, il lui suffit d'indiquer une autre date de fin de contrat.

EXPOSITION AU BRUIT ET AUX TEMPÉRATURES EXTRÊMES

Homologation du référentiel TP sur le bruit et les températures extrêmes.

La FNTP a établi un référentiel de prévention des expositions au bruit et aux températures extrêmes qui vient d'être homologué par un arrêté du 5 février 2019. Pour le bâtir, la FNTP a fait appel aux Syndicats de Spécialités pour être au plus près des métiers de Travaux Publics. L'OPPBTBTP a apporté un avis technique sur les mesures de prévention identifiées par les Syndicats de spécialités et contribué à l'homogénéisation des travaux.

Ce document permet d'identifier ceux de vos salariés qui sont exposés au-delà des seuils critiques et de les déclarer, sans avoir à effectuer un suivi individuel. Il vous suffira de recenser les emplois de vos salariés pouvant être rattachés aux 109 familles d'emploi identifiées et de vous assurer que vous respectez les mesures de prévention proposées. L'introduction du référentiel précise ces modalités d'application en entreprise.

Ce travail illustre l'attention que porte la profession à la santé et à la sécurité des salariés de vos entreprises.

SALAIRES MINIMUM DES APPRENTIS ET BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Salaires minima BTP

Le salaire minimum des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation est fixé, de par la loi, en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel, le taux étant fonction de l'âge du salarié et de son avancement dans le cursus de formation.

Pour renforcer son attractivité, le BTP a délibérément retenu des taux supérieurs aux taux légaux.

Suite au relèvement du SMIC au 1^{er} janvier 2019, ce bulletin donne, en fonction des différentes situations rencontrées, la rémunération minimale à verser aux apprentis et autres bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans le BTP.