

Entre-nous...

Décembre 2023



LA LETTRE D'INFOS



CNATP
LES ENTREPRISES DES TRAVAUX PUBLICS ET DU PAYSAGE



cnatp@cnatp.org

www.cnatp.org



EN BREF...

- Report de la suppression du GNR en 2030, la CNATP toujours sur le front !
- Salaires Ouvriers, TAM et Cadres du Paysage 2024
- Chargement bien arrimé, transport en sécurité, tout savoir sur les différentes techniques d'arrimage et 1 affiche pour sensibiliser vos salariés
- Employeurs : de nouvelles obligations d'informations de vos salariés
- Amendes / contraventions : Toujours désigner le conducteur !

Annexes :

- Salaires Ouvriers, TAM et Cadres du Paysage applicable en 2024 (*)
- Affiche chargement bien arrimé pour sensibiliser vos salariés
- Informations à remettre aux salariés Travaux Publics
- Informations à remettre aux salariés du Paysage

Webinaire

BIOCARBURANTS
(B30, B100, GNR XTL, ED95...)
QUEL AVENIR ???

**Avantages, inconvénients
et retour d'expérience**

Mardi 12 Décembre 2023

de 18h30 à 19h30

Inscrivez-vous, posez vos questions et
recevez votre lien de connexion
«[Formulaire d'inscription](https://urlz.fr/oMZm)»



BIOCARBURANTS

/Poids Lourds, Engins de chantier

→ Nous vous invitons à participer à réunion
en ligne **Mardi 12 Décembre 2023**
18h30/19h30

Inscrivez-vous, posez vos questions et
recevez votre lien de connexion

«[Formulaire d'inscription](https://urlz.fr/oMZm)» : <https://urlz.fr/oMZm>

LOI REP, point après 6 mois

Nous vous invitons à participer à réunion ←
en ligne **Mercredi 20 Décembre 2023**
18h30/19h30

Inscrivez-vous, posez vos questions et
recevez votre lien de connexion

«[Formulaire d'inscription](https://urlz.fr/oOGp)» : <https://urlz.fr/oOGp>

Webinaire

LOI REP

Point après 6 mois

Mercredi

20 Décembre 2023

de 18h30 à 19h30

Inscrivez-vous, posez vos questions
et recevez votre lien de connexion
«[Formulaire d'inscription](https://urlz.fr/oOGp)»



→ Intervention **écominéro**



CNATP
LES ENTREPRISES DES TRAVAUX PUBLICS ET DU PAYSAGE

Toujours à vos côtés

Si la FNTF et la FNSEA ont formellement accepté une augmentation du GNR le 11 septembre de :

- +5,99 c/L/an jusqu'en 2030 pour le BTP
- +2,85 c/L/an jusqu'en 2030 pour le monde agricole

La CNATP reste opposée à cet accord BERCY/FNSEA/FNTF.

Dans ces derniers échanges fin novembre avec le Ministère de l'Economie, la CNATP demande :

1/ Dans l'attente de compensations concrètes qui restent à définir, une augmentation de la TICPE en 2024 égale au monde agricole

2/ Une levée de l'entrave à la liberté de concurrence pour nos entreprises de travaux publics pour les travaux agricoles

Nos entreprises n'ont pas la possibilité lorsqu'elles réalisent des chantiers agricoles de récupérer les 14,96 centimes d'euro le litre de GNR comme les entreprises de travaux agricoles.

Où est l'équité ? C'est une véritable entrave à la liberté de concurrence pour nos entreprises de travaux publics sachant que dès 2024, selon la PLF2024, cet écart de concurrence s'intensifiera.

3/ Puisque le Gouvernement souhaite tout miser sur les biocarburants, une fiscalité sur les nouveaux carburants qui devra compenser les surcoûts liés à certaines contraintes notamment techniques (adaptation, résistance au froid...) et financières (surcoûts / coût carburant, surconsommation, investissement et entretien) et être équitable pour le secteur de la construction et le monde agricole.

Après avoir été débattu à 3 reprises à Bercy par les représentants de la CNATP dans le cadre de la réforme du GNR, **la CNATP se félicite d'avoir été entendu sur le rétablissement du suramortissement pour le renouvellement du parc d'engin de chantier avec une déduction portée à 60% pour les PME.**

Mais, s'il y a bien un amendement qui est venu rétablir ce suramortissement dans le PLF2024 adopté par l'Assemblée Nationale en application de l'article 49.3 et transmis ce 23 novembre au Sénat, celui-ci demeure incomplet !

Il manque en effet les 3 points suivants :

- matériel neuf « **ou d'occasion récente** »,
- aux entreprises de bâtiment, de travaux publics « **et du paysage** »,
- « **les porteurs routiers exclusivement équipé d'engins de terrassement (exemple aspiratrice excavatrice) et affecté à cet usage (porteurs routiers non destinés au transport et nécessaire à l'utilisation de l'engin)** ».

Depuis le passage au Sénat fin novembre, mauvaise nouvelle, le suramortissement qui n'était déjà pas complet par rapport à notre demande vient d'être réduit par le Sénat d'un an "pour des raisons de bonne gestion des deniers publics" justifiant l'amendement.

Prévu du 01/01/24 au 31/12/27, il est désormais noté du 01/01/24 au 31/12/26

II/ Salaires Ouvriers, TAM et Cadres du Paysage 2024

Un avenant n°40 à la CCN du Paysage a été signé par les partenaires sociaux.

La CNATP n'est pas signataire néanmoins l'accord s'appliquera au 1^{er} Janvier 2024(*).



→ En annexe les salaires Ouvriers, TAM et Cadres du Paysage applicable **en 2024(*)**

(*) sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 20 décembre 2023 ; à défaut, il s'appliquera le 1^{er} jour du mois suivant son extension.



III/ Chargement bien arrimé, transport en sécurité, une affiche pour sensibiliser vos salariés

- ➔ Sensibilisez vos salariés pour que le transport des charges s'effectue dans de bonnes conditions de sécurité en imprimant l'affiche en annexe

Pour tout savoir sur les différentes techniques d'arrimage :

<https://www.preventionbtp.fr/ressources/solutions/arrimage-des-chargeements-toutes-les-cles-pour-reussir>

IV/ Employeurs : de nouvelles obligations d'informations de vos salariés

Source : décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, J.O. du 31

Depuis 2019, la réglementation européenne fixe une liste de 15 informations que doivent fournir les employeurs à leurs salariés. Si en France bon nombre d'informations sont déjà transmises via le bulletin de salaire et les contrats de travail, certaines manquent encore à l'appel.

De plus, le droit du travail prévoyait que ces informations devaient être communiquées au salarié sous 2 mois, alors que la réglementation européenne impose de 7 à 30 jours à compter du début de la relation de travail.

C'est donc afin de mettre la France en conformité avec cette réglementation que le code du travail vient d'être modifié. Voici désormais les informations que vous devez obligatoirement communiquer individuellement à chacun de vos salariés :

1/ Informations à communiquer avant le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche :

- identité des parties à la relation de travail
- lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
- intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
- date d'embauche
- en cas de relation de travail à durée déterminée, date de fin ou la durée prévue de celle-ci
- le cas échéant, durée et les conditions de la période d'essai
- éléments constitutifs de la rémunération, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération
- durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes.

Remarque : en général, toutes ces informations figurent déjà dans le contrat de travail

2/ Autres informations au plus tard le 30^e jour à compter de la date d'embauche :

- le droit à la formation assuré par l'employeur
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement
- les régimes obligatoires, la mention des contrats de protection sociale complémentaire collectifs en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

3/ Mode de communication

Ces informations doivent être adressées au salarié **sous format papier**. Toutefois, l'employeur peut également les adresser **sous format électronique**, à condition que le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;

- l'informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Par ailleurs, ces informations doivent en principe être remises à tous les salariés à partir du **1^{er} septembre 2023**. Toutefois, le décret prévoit que le salarié qui ne les a pas reçues dans les délais imposés, ne peut saisir la juridiction prud'homale qu'à la condition d'avoir **mis en demeure** son employeur de les lui communiquer ou de les compléter, et en l'absence de cette mise en demeure, de fournir des informations en cause par ce dernier dans un délai de **7 jours** à compter de la réception de cette mise en demeure.

CDD ET INTÉRIMAIRES

Là encore, il s'agit de mettre en conformité le droit français avec la **réglementation européenne**. Désormais, dès lors qu'ils justifient, l'un comme l'autre, d'une ancienneté **continue** d'au moins **6 mois** dans l'entreprise, un **salarié en CDD** ou un **intérimaire** peuvent, par tout moyen donnant date certaine à sa réception, demander à leur employeur d'être **informé** des postes en **contrat à durée indéterminée (CDI)** qui sont à pourvoir au sein de l'entreprise.

L'employeur est alors tenu de fournir **par écrit** la liste des CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai **d'un mois** à compter de la réception de sa demande.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de respecter ces dispositions si le salarié a déjà formulé **2 demandes** dans l'année civile en cours.

Par ailleurs, lorsque l'employeur est un particulier ou une **entreprise de moins de 250 salariés**, une réponse peut être apportée **par oral** à compter de la 2^{ème} demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

→ Annexes :

- Informations à remettre aux salariés Travaux Publics
- Informations à remettre aux salariés du Paysage

[illegible]

V/ Amendes / contraventions : Toujours désigner le conducteur



Cette modalité est obligatoire pour les entreprises depuis 2017 !

Mais vous êtes encore nombreux à ne pas désigner le conducteur quand vous recevez une contravention pour un véhicule de votre entreprise et surtout si vous êtes le seul conducteur.

Nous vous rappelons que dans TOUS les cas, vous devez désigner le conducteur au moment de l'infraction même si vous êtes le seul conducteur. Et c'est le conducteur à titre privé qui devra payer l'amende et non pas l'entreprise.

A défaut, le règlement de l'entreprise ne sera pas comptabilisé et une amende majorée vous sera alors adressée.

➔ Trop souvent une simple contravention se transforme en 450 € !