

Engagements conventionnels

TOUT SAVOIR SUR VOS OBLIGATIONS
EN TANT QU'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DE VOS SALARIÉS



GUIDE
DES OBLIGATIONS
LÉGALES ET
CONVENTIONNELLES



VOTRE ASSUREUR PARTENAIRE

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Une entreprise licenciant un salarié doit lui verser une indemnité, quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail : licenciement économique, rupture conventionnelle, licenciement pour inaptitude professionnelle... Seul le licenciement pour faute lourde ou pour faute grave exonère l'employeur de toute indemnité.

Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est fixé par le Code du travail en fonction de l'ancienneté, du salaire et du collège du salarié (ouvrier, Etam, cadre). Les conventions collectives du BTP fixent, en parallèle, leur propre mode de calcul qui peut, dans certains cas, être plus favorable pour le salarié. Le paiement de l'indemnité de licenciement est à la charge directe de l'employeur, quel que soit le collège du salarié concerné.

À tout moment, une entreprise peut être contrainte de licencier un collaborateur (inaptitude à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle...). **Les indemnités de licenciement peuvent alors être difficiles à financer.**

LICENCIEMENT, SUJET MAJEUR DU DIRIGEANT D'ENTREPRISE



ÉVOLUTION DES LICENCIEMENTS DE 1993 À 2023



- Toutes tailles d'établissement, ensemble des secteurs, **licenciements non économiques**
- Toutes tailles d'établissement, ensemble des secteurs, **licenciements économiques**

Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre



2 915 700* **FINS DE CONTRATS**
dans le secteur de la construction en 2022

* 2 915 700 contrats ont pris fin dans le secteur de la construction en 2022, tous contrats confondus, y compris intérimaires.

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.



À SAVOIR

Le montant de l'indemnité versée par l'employeur dépend de la CCN, du collège auquel appartient le salarié, de son ancienneté dans l'entreprise, de son dernier salaire et de son âge.

1

Dirigeant d'une entreprise de bâtiment, vous êtes contraint de licencier un ouvrier de 52 ans percevant un salaire brut mensuel de **2 500 €** (avec 20 ans d'ancienneté).

En vertu du Code du travail et de la convention collective du bâtiment, vous devrez lui verser une indemnité équivalente à **5,83 mois** de salaire, soit **14 575 € brut**.

2

Vous licenciez l'un de vos salariés, cadre dans votre entreprise depuis 8 ans. Son salaire moyen est de **3 500 €**. Votre entreprise dépend de la convention collective Syntec. Vous devrez lui verser comme indemnité de licenciement : $3\,500 \times 1/3 \times 8 = 9\,333 \text{ €}$

Si votre entreprise a souscrit il y a 4 ans un contrat d'assurance licenciement « toutes causes », votre assureur vous remboursera les indemnités dues (dans les conditions et limites fixées au contrat).



LE CALCUL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Le Code du travail fixe un droit minimal pour chaque salarié licencié comptant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise (pas d'ancienneté requise en cas de rupture conventionnelle).

L'indemnité légale équivaut à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- + 1/3 de mois par an au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement correspond à la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au *pro rata temporis*.



INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE (IFC)

Tout employeur est tenu de verser à un salarié qui part à la retraite une indemnité de départ appelée « Indemnité de fin de carrière » (IFC). Le montant de cette indemnité est fixé par le Code du travail mais la convention collective peut prévoir des conditions plus favorables pour les salariés. Ceci est notamment le cas dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux publics.

Dans le BTP, seules les indemnités de fin de carrière des ouvriers sont prises en charge par le régime de prévoyance obligatoire de votre entreprise. En revanche, pour les Etam et les cadres, ce montant est à la charge directe de l'employeur.

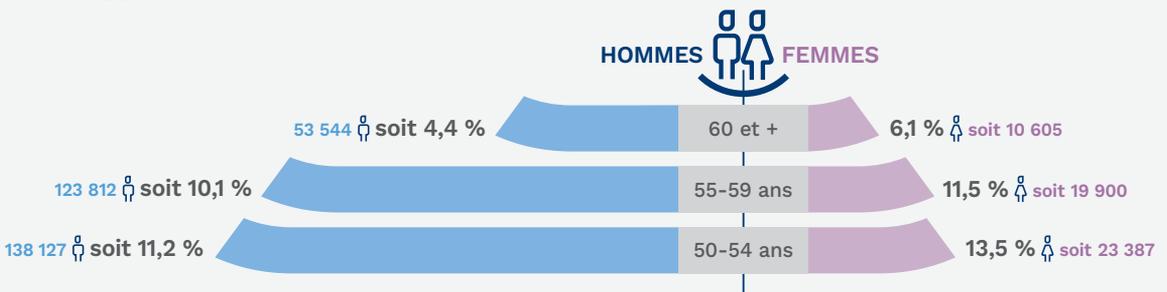
Une indemnité de fin de carrière peut représenter plusieurs mois de salaire pour un ETAM ou un cadre.

Un départ à la retraite peut donc déstabiliser l'organisation de votre entreprise et impacter sa trésorerie.

TENDANCE DE FOND DE LA RETRAITE EN FRANCE



PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DU BTP EN 2021 (SUR UNE BASE DE 1 402 456 SALARIÉS)



Source : Observatoire des métiers du BTP – Les salariés du BTP par âge



Plus d'un quart des salariés du BTP ont plus de 50 ans

La problématique du départ à la retraite d'un salarié concerne tous les dirigeants et représente un vrai sujet pour la trésorerie de l'entreprise.



De **2020** à **2050** le nombre de retraités pour 100 actifs

pourrait passer de **37 à 55** selon les projections,
soit une **hausse de près de 50 %**.

Source : OCDE – Panorama des pensions 2021



Un cadre du BTP part volontairement à la retraite après 15 années passées dans votre entreprise. Son salaire mensuel de fin de carrière est de 5 000 € brut.

En vertu des conventions collectives du BTP, vous devez lui verser une indemnité de départ équivalant à 3 mois de salaire, soit 15 000 € brut.

LE CALCUL DES IFC

Le salarié qui part volontairement à la retraite a droit à une indemnité fixée en fonction de son ancienneté :

- 30 ans et plus = 2 mois de salaire ;
- de 20 ans à moins de 30 ans = 1,5 mois de salaire ;
- de 15 ans à moins de 20 ans = 1 mois de salaire ;
- de 10 ans et moins de 15 ans = 0,5 mois de salaire ;
- moins de 10 ans = pas d'indemnité.

Le salaire pris en compte est calculé, à partir de la moyenne de sa rémunération sur les 12 derniers mois ou sur les 3 derniers mois.

Le salarié mis à la retraite par son employeur a également droit à une indemnisation.

Son montant équivaut au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Ces indemnités légales constituent un minimum.

Les salariés peuvent ainsi prétendre à des IFC plus importantes si la convention collective de leur entreprise le prévoit.

Les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics prévoient, par exemple, des indemnités de fin de carrière plus favorables que le régime légal pour les cadres et les Etam. Ce sont donc les règles fixées par ces conventions collectives qui s'imposent aux employeurs du BTP lors du calcul des IFC.

Conventions collectives du BTP	ETAM	CADRES
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	<ul style="list-style-type: none"> ● 1/10^e de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ● 1,5/10^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté <p>Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser l'équivalent de 5 mois de salaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1,5/10^e de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ● 3/10^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté <p>Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser l'équivalent de 8 mois de salaire.</p>
Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) *	<ul style="list-style-type: none"> ● 1,5/10^e de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ● 2,5/10^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté <p>Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser l'équivalent de 8 mois de salaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2/10^e de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ● 5/10^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté <p>Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser l'équivalent de 12 mois de salaire.</p>

* Après 65 ans révolus et avec l'accord du salarié si ce dernier est âgé de moins de 70 ans.

PRÉVOYANCE

Un contrat de prévoyance permet d'anticiper les situations délicates et de proposer des réponses conformes aux exigences et aux obligations des conventions collectives tout en protégeant les salariés de l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail, d'incapacité ou d'invalidité, la prévoyance collective permet de compléter les indemnités versées par l'Assurance maladie. Si l'interruption de travail est nécessaire, c'est grâce à ce dispositif que les salariés peuvent bénéficier du maintien de leur salaire.

Cette interruption peut faire suite à un accident, à une maladie (professionnelle ou non) ou encore à un accident du travail.

Un contrat de prévoyance est nécessaire pour couvrir les risques ayant pour conséquence l'interruption de l'activité professionnelle du salarié (incapacité, décès, invalidité, dépendance).

Ce contrat est complémentaire au régime obligatoire et permet de compenser les pertes de revenus et d'offrir une sécurité plus grande au salarié.

La mise en place d'un contrat de prévoyance collective présente aussi deux avantages pour l'entreprise :

- **valoriser l'image et l'attractivité de votre entreprise** : élément de fidélisation de la masse salariale actuelle et point positif pour le recrutement de futurs employés ;
- **bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux** : les cotisations patronales versées par l'employeur peuvent être exonérées de charges sociales et les cotisations sont déductibles de son résultat imposable*.

* Dans les conditions et limites déterminées par la législation et la réglementation en vigueur.

À SAVOIR

Pour les cadres et les ETAM assimilés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres, l'article 1 sur la prévoyance des cadres prévoit, à la charge de l'entreprise, une cotisation de 1,50 % de la tranche 1 affectée en priorité aux garanties en cas de décès. Le taux de 1,50 % s'entend y compris contrats de santé.



ZOOM SUR QUELQUES GARANTIES

■ En cas d'arrêt de travail prolongé :

- versement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale ;
- versement d'une rente, si l'arrêt de travail se transforme en invalidité ou en incapacité permanente de travail.

■ En cas d'invalidité du salarié :

- le capital est versé par anticipation en cas d'invalidité totale ou permanente.

■ En cas d'incapacité ou d'invalidité reconnue et indemnisée par la Sécurité sociale :

- versement d'une rente en complément de celle versée par la Sécurité sociale.

■ En cas de décès du salarié :

- versement d'un capital aux ayants droit du salarié (conjoint, enfants à charge) ;
- versement d'une rente éducation pour chaque enfant à charge ;
- versement d'une rente de conjoint ;
- versement d'un capital supplémentaire, si le décès fait suite à un accident du travail ou de la vie privée, ou à la suite d'une maladie professionnelle ou en cas d'invalidité.

■ Et aussi... :

- forfait naissance ;
- frais d'obsèques ;
- indemnité de départ en retraite (uniquement pour les ouvriers rattachés à la convention collective du BTP).





FOCUS BTP

Les conventions collectives nationales du Bâtiment et des Travaux publics (BTP) prévoient la mise en place obligatoire d'une couverture de prévoyance complémentaire pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) et cadres.

Ils bénéficient ainsi d'indemnités journalières à partir du 91^e jour d'arrêt, de prestations d'invalidité et de décès (capital décès et rente de décès), une participation sur certains frais d'hospitalisation chirurgicale, selon leur collègue, etc.

PRÉVOYANCE : QUELLES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ?

Certains accords de branche ou CCN rendent obligatoire la mise en place de contrats de prévoyance collective. Certaines conventions collectives imposent également aux employeurs de verser une rente aux salariés reconnus en état d'incapacité ou d'invalidité. Ces contraintes sont couvertes par le régime obligatoire de prévoyance complémentaire instauré par l'employeur.

Des mesures de protection en cas de décès d'un salarié peuvent être prévues pour maintenir l'équilibre financier de sa famille : capital décès pour faire face à l'urgence et rente décès pour assurer des revenus à ses ayants droit sur le long terme.

Il est possible d'améliorer cette protection minimale par des options supplémentaires de prévoyance : capital versé aux salariés en cas d'invalidité à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, capital obsèques, rente de conjoint... Ces garanties peuvent être souscrites pour tous les salariés ou uniquement pour les salariés d'une même catégorie objective de personnel (pour en savoir plus sur les catégories objectives de personnel, rapprochez-vous de votre conseiller).

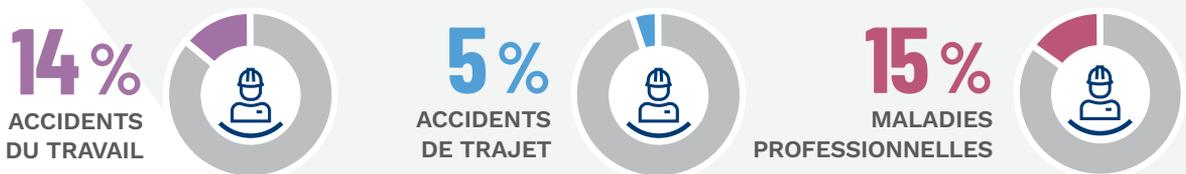
À noter, les garanties de prévoyance complémentaire doivent bénéficier à titre collectif : à l'ensemble des salariés, ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux (ouvriers, ETAM, cadres...).

À SAVOIR

Avec les solutions proposées par SMABTP, vous vous assurez du respect de vos obligations conventionnelles. Vous pouvez aussi améliorer et adapter la protection de base en choisissant des options supplémentaires dans chaque garantie et pour chaque catégorie de salariés.

ACCIDENTALITÉ DANS LE SECTEUR DU BTP EN QUELQUES CHIFFRES

EN 2018, TOUS SECTEURS CONFONDUS, LE SECTEUR DU BTP A REPRÉSENTÉ ENVIRON :



CONDUISANT PARFOIS À DES CONSÉQUENCES GRAVES :



Source : L'Assurance Maladie. (2018). Accidents du travail et maladies professionnelles dans le BTP : chiffres clés. ameli.fr

SMABTP, UN PARTENAIRE À VOS CÔTÉS

SMABTP est l'assureur de référence du BTP et de l'immobilier. Grâce à une parfaite connaissance des besoins de chaque profession, SMABTP propose des solutions d'assurance complètes, adaptées à chaque métier et permettant de couvrir tous les risques auxquels peuvent être confrontés les professionnels.

Des solutions d'épargne, de santé, de prévoyance et de retraite, pour vous en tant que dirigeant ou pour vos salariés, peuvent également vous être proposées.

LE CONSEILLER, UN SPÉCIALISTE À VOTRE ÉCOUTE

Spécialiste des entreprises de votre secteur d'activité ainsi que des obligations légales et conventionnelles, votre conseiller vous guide dans votre réflexion. Il évalue avec vous l'impact du coût financier de vos engagements sociaux.

Sa présence locale, en région, au plus près de vous, fait de lui, un interlocuteur privilégié pour prendre en compte la réalité économique de votre activité et vous apporter des réponses précises sur chacune de vos interrogations.

smabtp.fr
Retrouvez-nous sur  

Ces informations sont fondées sur la réglementation en vigueur au 01/03/2024 et ne constituent pas un conseil ou un avis juridique ou fiscal.

Document publicitaire, sans valeur contractuelle.
Seule la notice d'information a valeur de contrat.



SMABTP
SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
SOCIÉTÉ D'ASSURANCE MUTUELLE
À COTISATIONS VARIABLES
RCS PARIS 775 684 764

SMAvie BTP
SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE
SUR LA VIE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
SOCIÉTÉ D'ASSURANCE MUTUELLE À COTISATIONS FIXES
RCS PARIS 775 684 772

SMA SA
SOCIÉTÉ ANONYME À DIRECTOIRE
ET CONSEIL DE SURVEILLANCE
AU CAPITAL DE 19 804 800 EUROS
RCS PARIS 332 789 296

ENTREPRISES RÉGIÉS PAR LE CODE DES ASSURANCES
SIÈGES : 8 RUE LOUIS ARMAND - CS 71201 - 75738 PARIS CEDEX 15 - TÉL. : +33 (0)1 40 59 70 00

