

Accord national relatif à l'organisation du Chèque-vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article L 411-1 du code de tourisme

Entre :

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

La Fédération Française du Bâtiment (FFB)

La Fédération Française des Entreprises de Génie Electrique et Energétique (FFIE)

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de Production du Bâtiment et des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (FNSCOP)

d'une part

Et :

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP - CFTC

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement (FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (FG.- FO)

d'autre part

Préambule :

Prenant acte des dispositions de la loi du 22 juillet 2009 modifiant les articles L 411-1 et suivants du code du tourisme relatifs aux chèques-vacances,

au vu notamment de l'assouplissement des conditions nécessaires pour bénéficier des chèques-vacances et des modalités d'acquisition desdits chèques,

les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics entendent poursuivre leur action visant à permettre le bénéfice, dans les TPE et PME de la branche, des mêmes avancées sociales que celles pouvant être mises en œuvre dans des entreprises de taille plus importante.

Dans cet esprit, les signataires du présent accord décident de faciliter l'accès aux chèques-vacances des personnes mentionnées à l'article L 411-1 du code du tourisme en modifiant, par un accord de branche, la gestion du dispositif par application des articles du code de commerce.

Le nouveau mécanisme défini par les partenaires sociaux du BTP reste de caractère optionnel, continuant de reposer sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur la volonté individuelle de chaque salarié d'acquiescer des chèques-vacances.

Lorsqu'il en existe, les délégués du personnel sont préalablement consultés sur la mise en œuvre du dispositif dans l'entreprise ainsi que sur ses modalités pratiques.

Article 1 : Entreprises et bénéficiaires concernés

Sont comprises dans le champ du présent accord :

- Les entreprises du Bâtiment telles que définies :
 - A l'article 1 de la Convention Collective Nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret N° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret N° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises jusqu'à 10 salariés),
 - Ou à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises non visées par le décret N° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret N° 76.879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés),
- Et les entreprises des Travaux Publics telles que définies à l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux publics du 15 décembre 1992

qui sont visées à l'article L 411-9 du code de tourisme, c'est-à-dire qui ont moins de cinquante salariés et sont dépourvues de comité d'entreprise.

L'accès aux chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article L 411-1 du code du tourisme, et notamment des salariés des entreprises qui auront choisi d'entrer dans le dispositif en adhérant à l'association gestionnaire

Les apprentis et titulaires d'un contrat d'insertion en alternance ainsi que les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, sous réserve qu'ils soient présents depuis au moins deux mois dans l'entreprise, bénéficient de l'accès aux chèques-vacances.

La mise en œuvre du dispositif des chèques-vacances est annuelle et porte sur l'année civile. Elle nécessite l'adhésion préalable de l'entreprise à l'association gestionnaire visée à l'article 4 ci-après.

Chaque année civile, l'entreprise est libre d'appliquer ou non le dispositif des chèques-vacances. Si elle décide de l'appliquer, elle en informe au plus tard le 30 avril l'ensemble du personnel et les délégués du personnel s'il y en a, conformément au 4. de l'article 2 ci-après.

Cependant, pour l'année 2011, cette information sera donnée au plus tard le 30 juin 2011.

Article 2 : Modalités d'acquisition des chèques-vacances

L'accès au bénéfice des chèques-vacances dans les entreprises qui ont adhéré au dispositif s'effectue dans le respect des règles suivantes :

1. Période d'acquisition

L'entreprise fixe une ou deux périodes au cours de l'année civile pendant lesquelles les bénéficiaires pourront acquérir des chèques-vacances.

2. Versements des bénéficiaires

Durant la ou les deux périodes d'acquisition déterminées par l'entreprise, chaque bénéficiaire peut acquérir des chèques-vacances pour un des montants et dans les conditions prévus dans l'annexe au présent accord, selon l'option retenue par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a fixé deux périodes d'acquisition, le total des chèques-vacances que peut acquérir un bénéficiaire pour l'année ne peut excéder le montant maximal prévu par l'option retenue par l'employeur.

3. Abondement de l'employeur

Pour chaque bénéficiaire qui décide d'acquérir des chèques-vacances, l'employeur apporte un abondement en pourcentage du versement effectué par le bénéficiaire.

A cet effet, l'employeur choisit une des trois options (option A, option B ou option C) dont le détail figure en annexe.

Pour les salariés dont la rémunération horaire de base est inférieure à 110 % du SMIC, le montant de l'abondement de l'employeur est majoré de 20 %, dans la limite du plafond d'exonération fixé par l'article L 411-9 du Code du Tourisme.

4. Information des bénéficiaires

Pour chaque année où l'employeur décide d'appliquer le dispositif des chèques-vacances, il informe l'ensemble du personnel, ainsi que les délégués du personnel s'il y en a :

- de la ou des périodes pendant lesquelles les bénéficiaires pourront acquérir des chèques-vacances,
- de l'option d'abondement retenue et des modalités qui lui sont liées, telles qu'elles figurent en annexe.

5. Commande des chèques-vacances

Sur la base des demandes formulées par les bénéficiaires durant la période d'acquisition et en fonction de l'option d'abondement retenue, il appartient à l'employeur :

- de commander les chèques-vacances. Cette commande est réalisée dans le cadre d'un circuit convenu entre l' « Association Chèques Vacances BTP » existante et l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV),
- de verser à l'ANCV une somme couvrant la commande des chèques-vacances, somme à laquelle s'ajoute une commission fixe de mise en place lors de la première commande. Le montant de cette commission fixe de première mise en place est choisi par l'association gestionnaire paritaire parmi les différentes options proposées par l'ANCV.

Article 3 : Exonération de charges sociales

En application de l'article L 411-9 du code du tourisme, la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonérée des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la Sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS ainsi que de la contribution au versement transport.

Cette exonération est accordée dans le respect, notamment, des conditions suivantes :

- le montant de la participation de l'employeur aux chèques-vacances (dit abondement) est plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- le montant de l'abondement de l'employeur n'excède pas 30 % du SMIC mensuel par salarié et par an ;
- la contribution de l'employeur ne se substitue à aucun élément de la rémunération versée dans l'entreprise, au sens de l'article L 242.1 du code de la Sécurité Sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.

Article 4 : Modalité de gestion des Chèques-vacances du BTP

Les parties signataires du présent accord décident de confier le suivi du dispositif des chèques-vacances à l' « Association Chèques Vacances BTP » existante, concernant les entreprises définies à l'alinéa premier de l'article 1.

Dans le cadre d'un Conventionnement avec l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV), cette association a pour missions :

- la promotion du dispositif des chèques vacances auprès des entreprises visées par le présent accord,
- pour les entreprises ayant choisi d'entrer dans le dispositif et qui ont adhéré à ce titre à l'association, la mise en relation avec l'ANCV,
- la facilitation technique des commandes de chèques-vacances auprès de l'ANCV.

L'association communique aux organisations d'employeurs et de salariés du BTP un rapport annuel sur le développement des chèques vacances dans les entreprises visées par le présent accord.

L'association est constituée à parité par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés du BTP représentatives au niveau national.

L'association conventionne en tant que de besoin avec BTP-PREVOYANCE afin de développer un pôle social diversifié au sein de la branche professionnelle, dans le cadre de PRO BTP.

Article 5 : Application et suivi du dispositif

Une commission paritaire nationale composée par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives du secteur du BTP procède périodiquement à un état de l'application du présent accord.

Cette commission propose à l'association paritaire prévue à l'article 4 toute mesure de nature à améliorer l'information des entreprises et des salariés concernés par le dispositif.

Article 6 : Entrée en vigueur et extension

Cet accord abroge et se substitue à celui du 29 mars 2002 intitulé « Accord National relatif à l'organisation du Chèque-Vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article 3 de la loi n°99.584 du 12 juillet 1999 ».

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er juin 2011.

Fait à Paris, en 14 exemplaires, le 04/05/2011

Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du
Bâtiment – CAPEB



Fédération Française du Bâtiment – FFB



Fédération Française des Entreprises de Génie Electrique et
Energétiques – F.F.I.E.



Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de
Production du Bâtiment et des Travaux Publics et des
activités annexes et connexes – F.N.S.C.O.P.-BTP

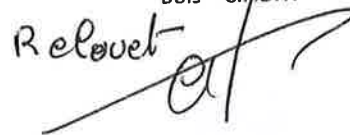


O. DIARD
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL

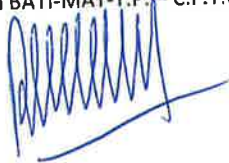
Fédération Nationale des Travaux Publics – F.N.T.P.



Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du
Bois – C.F.D.T.



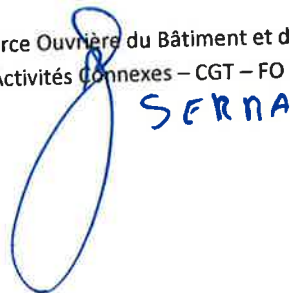
Fédération BATI-MAT-T.P. – C.F.T.C.



Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de
Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des
Travaux Publics et des Activités annexes et connexes – CFE
– CGC – BTP



Fédération Générale de Force Ouvrière du Bâtiment et des
Travaux Publics et des Activités Connexes – CGT – FO



SERNA

Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois
– Ameublement – FNSCBA – CGT

Tous les documents ont été vérifiés et
certifiés par le service de la
qualité de la FFB. Les documents
ont été vérifiés et certifiés par le
service de la qualité de la FFB.
Tous les documents ont été vérifiés et
certifiés par le service de la
qualité de la FFB.

l'accord du 4 mai 2011 relatif aux chèques vacances dans le BTP
 Modalités d'acquisition et d'abondement des chèques vacances BTP

Option à choisir par l'employeur

OPTION A			OPTION B			OPTION C		
abondement employeur : 50% du versement salarié			abondement employeur : 75% du versement salarié			abondement employeur : 100% du versement salarié		
Montant de chèques vacances	part salariée	abondement employeur	Montant de chèques vacances	part salariée	abondement employeur	Montant de chèques vacances	part salariée	abondement employeur
100 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	67 € 60 €	33 € 40 €	100 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	57 € 49 €	43 € 51 €	100 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	50 € 40 €	50 € 60 €
150 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	100 € 90 €	50 € 60 €	150 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	86 € 73 €	64 € 77 €	150 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	75 € 60 €	75 € 90 €
200 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	133 € 120 €	67 € 80 €	200 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	114 € 97 €	86 € 103 €	200 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	100 € 80 €	100 € 120 €
250 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	167 € 150 €	83 € 100 €	250 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	143 € 121 €	107 € 129 €	250 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	125 € 100 €	125 € 150 €
300 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	200 € 180 €	100 € 120 €	300 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	171 € 146 €	129 € 154 €	300 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	150 € 120 €	150 € 180 €
350 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	233 € 210 €	117 € 140 €	350 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	200 € 170 €	150 € 180 €	350 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	175 € 140 €	175 € 210 €
400 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	267 € 240 €	133 € 160 €	400 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	229 € 194 €	171 € 206 €	400 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	200 € 160 €	200 € 240 €
500 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	333 € 300 €	167 € 200 €	500 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	286 € 243 €	214 € 257 €	500 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	250 € 200 €	250 € 300 €
600 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	400 € 360 €	200 € 240 €	600 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	343 € 291 €	257 € 309 €	600 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	300 € 240 €	300 € 360 €
700 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	467 € 420 €	233 € 280 €	700 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	400 € 340 €	300 € 360 €	700 € salaire >= 110% smic salaire < 110% smic	350 € 290 €	350 € 410 €