



## NOTICE CONSTRUCTYS

### **Masse salariale et contributions légales :**

Constituée de l'ensemble de la masse salariale, elle est égale à l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sous réserve des exonérations expressément prévues par la législation. Afin de prendre en compte les indemnités de congés payés (ICP) et la prime conventionnelle de vacances dont le versement au salarié est effectué par l'intermédiaire des caisses de congés payés, vous devez majorer forfaitairement de 11,50% le montant des salaires au titre de la période considérée (conseil d'état, arrêt du 20 novembre 2013). Les employeurs conservent la possibilité de rapporter à la masse salariale imposable, les indemnités de congés payés et la prime conventionnelle de vacances versées par les caisses pour leur montant réel.

### **Masse salariale et contributions conventionnelles :**

Constituée de l'ensemble de la masse salariale, elle est égale à l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sous réserve des exonérations expressément prévues par la législation. Ne doivent cependant pas être incluses, pour l'assiette spécifique des accords conventionnels, les indemnités de congés payés et la prime conventionnelle de vacances versées par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est institué, pour les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de 1 à 10 salariés, une contribution conventionnelle s'élevant à 0,35% HT de la masse salariale à verser à Constructys - OPCA de la Construction.

Pour les entreprises du Bâtiment de 11 à moins de 300 salariés, cette contribution conventionnelle s'élève à 0,20% HT de la masse salariale.

### **CPF :**

Afin de procéder à une meilleure alimentation du CPF et au financement des formations qui y sont éligibles :

- Les employeurs appliquant une durée de travail à temps plein différente de la durée légale doivent communiquer celle-ci à Constructys - OPCA de la Construction.
- Les employeurs doivent produire à Constructys - OPCA de la Construction, s'il existe, l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur prévoyant l'abondement du CPF des salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps plein.

Cette communication renseignera les salariés concernés et le nombre d'heures de CPF abondé. Un montant équivalent au nombre d'heures multiplié par 13€ devra compléter la contribution Formation Professionnelle continue de l'entreprise.

Les entreprises de 11 salariés et plus qui ne confient pas la gestion de leur CPF à Constructys, doivent justifier d'un accord d'entreprise portant sur la gestion interne du CPF dûment conclu.

À défaut de cet accord d'entreprise, la cotisation est obligatoirement due.

Les justificatifs doivent obligatoirement être envoyés à Constructys à l'adresse mail suivante : [contributionsfpc@constructys.fr](mailto:contributionsfpc@constructys.fr).

### **Taux de cotisations :**

Le taux de cotisations formation professionnelle continue portant sur la masse salariale 2018 est fonction de votre effectif moyen de l'année 2017. L'effectif ayant servi de base à l'envoi de votre bordereau est celui déclaré en 2017. Il se peut donc que le taux indiqué ne corresponde pas à votre situation actuelle.

Si tel est le cas, veuillez contacter la **cellule formation de PROBTP** au : **01.49.14.13.12**

**Pour rappel : La plateforme de paiement est à votre disposition sur [www.probtp.com](http://www.probtp.com) pour valider que l'ensemble des cotisations dues à PROBTP a bien été réglé et vous permettre d'effectuer les paiements restant dûs.**

**Si vous êtes amenés à faire une modification de vos assiettes ou calculs pour ce document, merci de bien vouloir nous renvoyer une nouvelle version papier rectificative.**

**L'effectif moyen annuel et la CCN appliquée sont des informations indispensables à l'ouverture de vos droits.**

Types de contrats	Calcul du nombre de salariés	Assiette de calcul
CDI : Contrat à Durée indéterminée	OUI	OUI
CDD : Contrat à Durée Déterminée	OUI <sup>(1)</sup>	OUI
Contrat saisonnier	OUI	OUI
Contrat d'apprentissage	NON	OUI / NON <sup>(2)</sup>
Stagiaires école	NON	OUI / NON <sup>(3)</sup>
CUI : CIE, CAE et emploi d'avenir	NON <sup>(4)</sup>	OUI
Contrat de Professionnalisation	NON <sup>(4)</sup>	OUI
VRP	OUI	OUI
Intérimaire	NON	NON
Salariés mis à disposition	OUI <sup>(5)</sup>	NON

(1) N'entre pas dans le calcul des effectifs lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

(2) Oui, pour les entreprises non artisanales de 11 salariés et plus, pour les salaires versés au-delà de 11% du SMIC. NON pour les entreprises artisanales. (L 6243-2 et L 6243-5 CT).

(3) Oui, pour la fraction de la gratification versée au stagiaire non exonérée de cotisations sociales.

(4) Pour les contrats à durée indéterminée, l'exclusion est valable jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation pour les contrats de professionnalisation ou de la convention pour les Contrats Uniques d'Insertion (CUI).

(5) Lorsqu'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins 1 an, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

### **Cas particuliers**

Les VRP multicartes et les salariés habituellement à temps complet absents pour longue maladie et non rémunérés par l'entreprise sont comptés pour une unité chacun.