

## DÉCRET RELATIF A LA CARTE D'IDENTIFICATION DES SALARIÉS DU BTP

### L'essentiel

La carte d'identification professionnelle (CIP) est **devenue obligatoire pour tous les salariés intervenant sur un chantier du Bâtiment ou de Travaux Publics (BTP)** : travailleurs employés par les entreprises du BTP établies en France, travailleurs intérimaires ou travailleurs détachés par une entreprise établie hors de France par la loi « Macron » (article 282 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques - cf. *Bulletin d'informations n° 11 - Social n° 2 du 14 janvier 2016*).

Le décret du 22 février 2016 :

- détermine les **modalités d'application du dispositif** de la CIP des salariés des entreprises établies en France ou à l'étranger à partir d'une déclaration effectuée auprès de l'Union des caisses de France – Congés intempéries BTP (UCF-BTP) ;
- précise les **conditions de délivrance de la carte, les caractéristiques et les mentions apposées sur ce document ainsi que les modalités de sanction en cas de non-respect des obligations de déclaration.**

Un arrêté pris après avis de la CNIL précisera les modalités de fonctionnement de la base centrale des informations recueillies en vue de leur traitement informatisé par l'UCF-BTP.

Ces dispositions seront applicables dès le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté déterminant les conditions de fonctionnement du traitement informatisé des informations relatives aux salariés, aux employeurs et aux entreprises utilisatrices.

**Les entreprises auront, alors, 2 mois à compter de la parution de cet arrêté** pour demander une carte au titre des salariés ayant déjà un contrat de travail.

Contact: [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

#### TEXTES DE REFERENCE :

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO, 7 août 2015.

Décret n° 2016-175 du 22 février 2016 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics JO, 23 février 2016.

# CHAMP D'APPLICATION

## Employeurs concernés par la CIP

(art. R. 8291-1al. 1 à 3 du Code du travail)

Sont concernés par la CIP :

- les **employeurs établis en France** dont les salariés accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, des travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation ainsi que de peinture et de nettoyage afférents auxdits travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées ;
- les **entreprises de travail temporaire établies en France employant des salariés** pour effectuer l'un ou plusieurs des travaux mentionnés précédemment et toutes opérations annexes qui y sont directement liées ;
- et, les **employeurs qui ne sont pas établis sur le territoire français et qui détachent des salariés** pour effectuer l'un ou plusieurs des travaux mentionnés précédemment et toutes opérations annexes qui y sont directement liées dans le cadre d'une prestation de services internationale selon les modalités définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du Code du travail, ainsi qu'aux entreprises utilisatrices ayant recours à des salariés détachés intérimaires.

**Cela signifie que sont visés les salariés qui effectuent des travaux de Bâtiment ou de Travaux Publics et pas uniquement les salariés relevant des Conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics.**

## Employeurs exclus du champ de la CIP

(art. R. 8291-1al. 4 du Code du travail)

Ne sont pas concernés par la CIP, les employeurs dont les salariés exercent les métiers suivants, **même lorsqu'ils travaillent sur un site ou un chantier de travaux de Bâtiment ou de Travaux Publics** : architectes, diagnostiqueurs immobilier, métreurs, coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, chauffeurs et livreurs.

# L'UCF : L'ORGANISME EN CHARGE DE LA GESTION DE LA CIP

---

## Gestion administrative, technique et financière

(art. R. 8291-2 du Code du travail)

L'Union des caisses de France délivre la CIP et non chaque caisse de congés payés.

Elle est chargée de la **gestion<sup>1</sup> administrative, technique et financière** de cette carte.

La comptabilité de ces opérations qui relève de sa mission de gestion de cette carte est distincte de celles afférentes aux autres missions qui lui sont confiées.

L'UCF établit chaque année un bilan de l'application de ce dispositif et le communique au Ministre chargé du travail.

---

## Contribution à la charge des employeurs

(art. R. 8291-3 et R. 8293-6 du Code du travail)

Les charges afférentes à la gestion de la CIP du BTP sont couvertes par une **redevance dont le montant sera fixé par l'UCF** et mise à la charge **des employeurs** concernés par la CIP ou, le cas échéant, des entreprises utilisatrices de salariés intérimaires détachés.

La redevance **est exigible au moment de la déclaration des salariés pour obtenir la CIP**. Le paiement est effectué par télépaiement. A défaut de paiement, la CIP n'est pas délivrée et des sanctions sont applicables à l'employeur ou, le cas échéant, à l'entreprise utilisatrice (cf. *sanction encourue*).

N.B. : le produit de cette contribution ne peut être affecté au financement d'autres missions confiées à l'UCF.

---

# PRÉSENTATION ET CARACTÉRISTIQUES DE LA CIP

---

## Carte individuelle et sécurisée

(art. R. 8292-1 du Code du travail)

La CIP est une carte **individuelle sécurisée** destinée à tout salarié effectuant un ou des travaux de Bâtiment et de Travaux publics énumérés au premier alinéa de l'article R. 8291-1 du Code du travail (cf. *champ d'application*).

La carte est la propriété de l'UCF.

---

## Contenu de la CIP

(art. R. 8292-1 et 2 du Code du travail)

Elle comporte les **logotypes de la « Marianne » et de l'UCF** et une **photographie** d'identité du salarié qui doit être conforme aux normes relatif aux passeports ainsi que :

- l'identité du salarié : nom, prénoms, sexe ;
  - la date de délivrance et le numéro de gestion de la carte ;
- 

<sup>1</sup> Les données nominatives recueillies par l'UCF dans le cadre de la gestion de la CIP des salariés du BTP ne peuvent faire l'objet d'une utilisation à d'autres fins que celles de la délivrance, de la mise à jour et de la gestion de la CIP (art. R. 8291-4 du Code du travail). Les modifications de statuts de l'UCF requises pour ces fins sont approuvées par le Ministre du travail (art. R. 8291-6 du Code du travail).

- un code permettant d'accéder aux données relatives à l'emploi concerné dans le traitement automatisé d'informations à caractère personnel ;
- les coordonnées de l'UCF.

En outre, sont mentionnés :

- **Pour les salariés des entreprises établis en France :**
  - o la raison sociale de l'entreprise ;
  - o le numéro SIREN ;
  - o le logo de l'entreprise, **à sa demande**.
- **Pour les salariés des entreprises de travail temporaire établies en France :** la mention : « *salarié intérimaire* ».
- **Pour les salariés intérimaires détachés en France par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger :**
  - o la mention « *salarié intérimaire détaché* » ;
  - o la raison sociale ou le nom de l'entreprise de travail temporaire ;
  - o le logo de l'entreprise, **à sa demande**.
- **Pour les travailleurs détachés en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger :**
  - o la mention « *salarié détaché* » ;
  - o la raison sociale ou le nom de l'entreprise qui l'emploie ;
  - o le logo de l'entreprise, **à sa demande**.

**Durée de validité et renouvellement de la CIP**  
(art. R. 8292-3 et 4 du Code du travail)

<b>Durée de validité de la CIP</b>	
Salariés des entreprises établies en France	Correspond à la <b>durée du contrat de travail</b> du salarié dans l'entreprise ou, en cas de succession de contrats, la durée totale de ces contrats
Salariés intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire établie en France	<b>5 ans</b>
Travailleurs détachés en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger, y compris en qualité de travailleurs intérimaires	Correspond à la durée de leur <b>détachement</b>

N.B. : le **renouvellement** de la CIP s'effectue à partir des déclarations prévues aux articles R. 8293-1, R. 8293-2 et R. 8293-3 du Code du travail (cf. *point suivant*).

# DÉCLARATION DES SALARIÉS ET PAIEMENT DE LA CIP

## Employeurs établis en France

(art. R. 8293-1 du Code du travail)

### - Pour les salariés des entreprises établies en France :

Lors de l'embauche l'employeur adresse une déclaration - accompagnée de l'identité du salarié (nom, prénoms, sexe), de la raison sociale de l'entreprise, du numéro SIREN, du logo de l'entreprise à sa demande, des renseignements mentionnés à l'article L. 8295-2 du Code du travail (cf. système automatisé d'information de la CIP) et de la photographie du salarié - auprès de l'UCF afin d'obtenir une CIP.

### - Pour les salariés intérimaires :

Pour ceux ne disposant pas d'une carte en cours de validité **au début de la mission, l'entreprise de travail temporaire** adresse une déclaration - accompagnée de l'identité du salarié, de la mention « salarié intérimaire », des renseignements mentionnés à l'article L. 8295-2 du Code du travail et de la photographie du salarié - auprès de l'UCF afin d'obtenir une CIP.

NB. : avant d'effectuer la déclaration, l'employeur **doit informer le salarié** de la transmission des données à caractère personnel le concernant à l'UCF.

## Employeurs prestataires de services établis à l'étranger

(art. R. 8293-2 du Code du travail)

L'employeur prestataire de service établi à l'étranger adresse pour chaque salarié détaché en France, pour effectuer les travaux énumérés à l'article R. 8291-1 du Code du travail (cf. champ d'application), une déclaration auprès de l'UCF afin d'obtenir une CIP.

**Avant d'effectuer cette déclaration, l'employeur doit informer le salarié** de la transmission des données à caractère personnel le concernant à l'UCF.

Lorsque le salarié détaché est employé par une entreprise de travail temporaire établie **hors de France**, la déclaration est faite **par l'entreprise utilisatrice** de ce salarié intérimaire détaché.

Dans les deux cas, la déclaration est accompagnée de l'identité du salarié, des renseignements mentionnés à l'article L. 8295-2 du Code du travail, de la photographie du salarié et d'une **copie de la déclaration de détachement** et, selon les cas :

- **Pour les salariés intérimaires détachés en France par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger :**
  - o la mention « *salarié intérimaire détaché* » ;
  - o la raison sociale ou le nom de l'entreprise de travail temporaire ;
  - o le logo de l'entreprise, **à sa demande**.
- **Pour les travailleurs détachés en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger :**
  - o la mention « *salarié détaché* » ;
  - o la raison sociale ou le nom de l'entreprise qui l'emploie ;
  - o le logo de l'entreprise, **à sa demande**.

---

**Modalités de déclaration des salariés et de paiement de la carte**  
(art. R. 8293-5 du Code du travail)

Les déclarations sont effectuées par **voie dématérialisée** sur un site internet **unique dédié** de l'UCF.

L'UCF **vérifie** que l'employeur ou l'entreprise utilisatrice qui effectue la déclaration **entre dans le champ d'application** de la CIP et que le salarié **n'est possesseur d'aucune autre carte valide**.

---

## MODALITÉS DE DÉLIVRANCE DE LA CIP

---

**CIP ou attestation provisoire par voie dématérialisée**  
(art. R. 8294-1 à 2 du Code du travail)

A la réception de la déclaration, une CIP est adressée par l'UCF à l'employeur ou au représentant de l'employeur, ou à l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché. Elle est adressée par l'UCF par **tout moyen lui conférant date certaine**.

Dans l'attente de l'édition de celle-ci, une **attestation provisoire valant CIP**, est adressée par l'UCF à l'employeur ou au représentant de l'employeur, ou à l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché, par voie dématérialisée pour être délivrée au salarié concerné.

La **validité de cette attestation** cesse dans un délai qui sera fixé par l'arrêté déterminant les conditions de fonctionnement du traitement informatisé des informations relatives aux salariés, aux employeurs et aux entreprises utilisatrices, à compter de la date de transmission de la CIP à l'employeur ou au représentant de l'employeur, ou à l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché.

**Ce délai ne pourra excéder 72 heures.**

---

**Dégradation, perte ou vol de la CIP**  
(art. R. 8294-3 du Code du travail)

Le titulaire de la CIP doit informer, **dans un délai de 24 heures**, son employeur ou l'entreprise utilisatrice de toute dégradation, perte ou vol de sa carte, afin que l'employeur ou l'entreprise utilisatrice en informe l'UCF, selon la procédure prévue par cet organisme.

Toute carte signalée volée, perdue ou gravement détériorée est **invalidée**.

L'UCF édite, **sur demande de l'employeur ou de l'entreprise utilisatrice et après paiement de la redevance due**, une nouvelle carte pour le salarié concerné.

---

**Cessation du contrat de travail ou du détachement**  
(art. R. 8294-4 du Code du travail)

Le salarié est tenu, **lors de la cessation de son contrat** dans l'entreprise ou à l'issue de son détachement en France, de remettre sa CIP à son employeur ou à l'entreprise utilisatrice afin que celui-ci la transmette à l'UCF, pour qu'elle soit **détruite**.

---

---

### Présentation et vérification de la CIP par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre

(art. R. 8294-6 et 7 du Code du travail)

**Tout maître d'ouvrage ou tout donneur d'ordre** peut vérifier auprès de l'UCF que les salariés de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou d'un cocontractant d'un sous-traitant ont été déclarés auprès de cet organisme et que leurs cartes ou attestations ont été émises par celui-ci. Cette vérification est faite selon la procédure prévue par cet organisme.

Le salarié titulaire d'une CIP ou de l'attestation provisoire est tenu de la présenter **sans délai** à la demande du maître d'ouvrage ou d'un donneur d'ordre intervenant sur le chantier où le salarié exerce son activité.

---

### Actualisation des données et bilan

(art. R. 8295-3 et R. 8291-5 du Code du travail)

L'employeur ou, le cas échéant, l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché **informe dans un délai de vingt-quatre heures l'UCF de toute modification** relative aux renseignements le ou la concernant ou relatives aux salariés ou portant sur l'adresse du site ou du chantier de travaux.

---

## CONTROLE ET SANCTION

---

### Personnes habilitées à effectuer le contrôle

(art. R. 8294-5 du Code du travail)

Le titulaire de la CIP ou de l'attestation provisoire est tenu de la **présenter sans délai** à toute demande des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du Code du travail (*inspecteur et contrôleur du travail, officiers et agents de police judiciaire, agent des impôts et des douanes, etc.*).

**Les contrôleurs des Caisses ne sont pas visés, ce qui signifie qu'ils n'ont pas le pouvoir de contrôler la carte.**

---

### Sanction encourue

(art. R. 8115-7 du Code du travail)

Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail, un agent de la direction générale des finances publiques ou un agent de la direction générale des douanes et des droits indirects constate l'un des manquements aux obligations de déclaration et d'information mentionnées aux articles R. 8293-1 à R. 8293-4 du Code du travail et R. 8295-3 du Code du travail (*actualisation des données*) commis par l'employeur d'un salarié ou le cas échéant de l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché, il transmet au directeur de la DIRECCTE, un **rapport** sur le fondement duquel ce dernier peut décider de prononcer l'amende administrative **prévue par l'article L. 8291-2 du Code du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 8115-2 à R. 8115-4 du même code, à savoir :**

Le montant maximal de l'amende est de **2 000 € par salarié** et de **4 000 € en cas de récidive** dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la 1<sup>ère</sup> amende. **Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.**

---

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que les ressources et les charges de ce dernier.

**Le délai de prescription** de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de **deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis**.

L'amende est recouvrée comme les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine.

---

## SYSTEME AUTOMATISÉ D'INFORMATION DE LA CIP

---

### Création d'un système d'information de la CIP

(art. R. 8295-1 du Code du travail)

Il est créé au sein de l'UCF un traitement automatisé d'informations à caractère personnel dénommé « Système d'information de la carte d'identification professionnelle » (SI-CIP), ayant pour finalité la gestion et le suivi du dispositif de la CIP des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics.

Un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés déterminera les modalités du traitement informatisé des informations relatives aux salariés, aux employeurs et aux entreprises utilisatrices mentionnées à l'article R. 8295-2 du Code du travail.

### Catégories de données à caractère personnel

(art. R. 8295-2 du Code du travail)

Les catégories de données à caractère personnel pouvant être enregistrées dans le traitement automatisé sont :

- les données personnelles relatives au titulaire de la CIP : nom et prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité, nature du contrat de travail, photographie d'identité numérisée et, pour les salariés étrangers titulaires d'une autorisation ou d'une carte de séjour valant autorisation de travail, le numéro de cette carte ;
- les données personnelles relatives à l'employeur du salarié et, le cas échéant, à l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché :
  - o pour les personnes physiques : identité (nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance), nationalité (s), SIRET ou SIREN ou à défaut le numéro d'immatriculation à un registre professionnel ou à un organisme chargé du recouvrement des cotisations de Sécurité sociale, adresse professionnelle postale et électronique, activité principale exercée (APE/NAF) ;
  - o pour les personnes morales : dénomination sociale, objet social ou statut, identité du représentant légal ou du représentant en France, numéro SIREN ou SIRET ou à défaut le numéro d'immatriculation à un registre professionnel, adresse du siège social, activité principale exercée (APE/NAF).

- données relatives au chantier ou au lieu d'activité : adresse, date de début du chantier, durée prévisible du chantier ou date de fin du chantier.

Ces renseignements sont mentionnés par les employeurs et les entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires détachés sur les déclarations des salariés.

---