

11 mars 2016

CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LE BTP
MODE D'EMPLOI

Un [décret du 22 février 2016 n°2016-175](#) détermine les modalités d'application et les conditions de délivrance de la carte d'identification professionnelle (CIP) obligatoire sur l'ensemble des chantiers du BTP.

Issue de la loi MACRON, cette carte vise à lutter davantage contre le travail illégal et la fraude au détachement.

Régime légal : [L. 8291-1](#) et [L. 8291-2 C. trav.](#)

Régime réglementaire : [R. 8291-1](#) à [R. 8295-3](#) et [R. 8115-7](#) à [R. 8115-8](#) C. trav

1. A quel employeur la CIP s'applique-t-elle ?

La CIP s'applique ([R. 8291-1 C. trav.](#)) :

- ☞ aux employeurs établis en France dont les salariés effectuent, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, dans les secteurs du BTP 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 à ces travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées.
- ☞ aux entreprises de travail temporaire établies en France qui emploient des salariés effectuant les travaux précités
- ☞ aux employeurs qui ne sont pas établis en France et qui détachent sur le territoire français des salariés pour effectuer les travaux précités

En revanche, elle ne s'applique pas aux employeurs dont les salariés sont architectes, diagnostiqueurs immobilier, métteurs, coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, chauffeurs et livreurs, ce même lorsqu'ils travaillent sur un site ou un chantier de travaux de bâtiment ou de travaux publics.

2. Qui délivre et gère la CIP ?

La CIP est délivrée et gérée par l'union des caisses de congés intempéries du BTP ([R. 8291-2](#) à [R. 8291-6 C. trav.](#)).

Les charges afférentes à cette gestion sont couvertes par une redevance, fixée par l'union des caisses, à la charge des employeurs concernés ([R. 8291-3 C. trav.](#)).

3. Quelles sont les mentions obligatoires sur la CIP ?

La CIP est une carte individuelle sécurisée destinée à tout salarié travaillant dans le secteur du BTP ([R. 8292-1 C. trav.](#)).

La CIP est la propriété de l'union des caisses.

La CIP mentionne :

- ☞ l'identité du salarié : nom, prénom(s), sexe
- ☞ la date de délivrance et le numéro de gestion de la carte
- ☞ un code permettant d'accéder aux données relatives à l'emploi concerné
- ☞ les coordonnées de l'union des caisses de congés intempéries du BTP

Elle comporte également une photographie de l'intéressé.

La CIP mentionne également ([R. 8292-2 C. trav.](#)) :

- ☞ pour les employeurs établis en France dont les salariés effectuent des travaux dans les secteurs du BTP :
 - la raison sociale de l'entreprise
 - le numéro SIREN
 - le logo de l'entreprise, à sa demande
- ☞ pour les salariés des entreprises de travail temporaire, la mention « salarié intérimaire »
- ☞ pour les salariés intérimaires détachés en France par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger :
 - la mention « salarié intérimaire détaché »
 - la raison sociale ou le nom de l'entreprise de travail temporaire
 - le logo de l'entreprise, à sa demande
- ☞ pour les travailleurs détachés en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger :
 - la mention « salarié détaché »
 - la raison sociale ou le nom de l'entreprise qui l'emploie
 - le logo de l'entreprise, à sa demande

4. Quelle est la durée de validité de la carte ?

La durée de validité de la carte est ([R. 8292-3 C. trav.](#)) :

- ☞ pour les salariés des employeurs établis en France :
 - celle du contrat de travail du salarié dans l'entreprise
 - ou en cas de succession de contrats, la durée totale de ces contrats
- ☞ pour les salariés intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire établie en France : 5 ans
- ☞ pour les travailleurs détachés en France, celle de leur détachement

5. Comment déclarer un salarié ?

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur, qu'il soit établi en France ou à l'étranger, adresse une déclaration : auprès de l'union des caisses afin d'obtenir la CIP ([R. 8293-1 à R. 8294-7 C. trav.](#)).

La déclaration est :

- ☞ accompagnée des mentions devant figurer sur la carte et de la photographie de l'intéressé
- ☞ effectuée par voie dématérialisée sur un site internet spécifique

La redevance est exigible au moment de la déclaration et le paiement est effectué par télépaiement. A défaut de paiement, la carte n'est pas délivrée et l'entreprise s'expose à des sanctions en cas de contrôle de l'inspection du travail ou de l'administration fiscale.

A la réception de la déclaration et dans l'attente de l'édition de la carte, une attestation provisoire est délivrée.

Le titulaire de la carte :

- ☞ est tenu de la présenter sans délai lors de tout contrôle.
- ☞ doit informer sous 24h son employeur ou l'entreprise utilisatrice de toute dégradation, perte ou vol
- ☞ est tenu de la remettre lors de la cessation de son contrat, ou à l'issue de son détachement afin qu'elle soit détruite

6. Mise en place d'un système automatisé d'information

Les données contenues par les CIP sont gérées via un système automatisé d'information -SI-CIP- ([R. 8295-1 à R. 8295-3](#) C. trav.).

Ce SI-CIP est créé au sein de l'union des caisses et est nécessaire au déploiement du dispositif.

La création de ce système automatisé d'information est soumise à la publication d'un arrêté ([R. 8295-1 C. trav.](#)).

7. Quelles sanctions ?

En cas de manquement à ses obligations de déclaration, l'employeur est passible d'une amende d'un montant maximal 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 première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 € ([R. 8115-7](#), [R. 8115-8](#) et [L. 8291-2 C. trav.](#)).

8. Entrée en vigueur de la CIP ?

Le décret entre en application le lendemain de la publication au JO de l'arrêté créant le traitement automatisé SI-CIP.

Dans les deux mois suivant la publication de l'arrêté, les employeurs sont tenus de procéder à une déclaration de leurs salariés titulaires d'un contrat conclu avant la date de parution de l'arrêté auprès de l'union des caisses pour l'obtention d'une CIP, selon les modalités prévues aux articles [R. 8293-5](#) et [R. 8293-6](#) C. trav.