



Journal Officiel
Bulletin Officiel des Conventions Collectives

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 16 juin 2024

Bâtiment Région parisienne

Brochure n° 3032

IDCC n° 1740 / 2707 / 1843

éditions
Tissot

Note des Editions Tissot :

Les textes de cette convention collective sont les textes officiels connus de l'Editeur à la date de génération de ce document. Ils intègrent les derniers Bulletins Officiels des Conventions Collectives (BOCC), les derniers avis et arrêtés parus au Journal Officiel (JO) et les commentaires sous forme de notes de l'Editeur.

Selon l'article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement écrit et préalable de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque. La violation de ces dispositions constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code sus nommé.

Copyright Editions Tissot - Tous droits réservés pour tous pays.

Les dernières mises à jour

Convention collective : Bâtiment - région parisienne

SOMMAIRE

Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 (Etendue par arrêté du 9 décembre 1993)	16
LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	16
SIGNATAIRES	19
CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993	19
CLAUSES GÉNÉRALES	20
TITRE Ier CONTRAT DE TRAVAIL ET CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	21
<i>Chapitre Ier Conclusion et rupture du contrat de travail</i>	21
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	25
<i>Chapitre II rémunération</i>	27
<i>Chapitre III Grands déplacements</i>	31
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	33
<i>Chapitre IV Classification</i>	33
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	34
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	44
<i>Chapitre V Jours fériés. - Autorisations d'absence Congés payés</i>	45
<i>Chapitre VI Hygiène et sécurité</i>	47
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	48
<i>Chapitre VII Maladie. - Accident. - Maternité</i>	49
<i>Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accidents, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours</i>	49
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	50
<i>Chapitre VIII Durée du travail</i>	52
<i>Chapitre IX Dispositions diverses</i>	56
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	57
<i>Chapitre IX Dispositions diverses</i>	57
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	58
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	59
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	60
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS	61
TITRE II CLAUSES RELATIVES À L'APPRENTISSAGE	61
TITRE III CLAUSES PROFESSIONNELLES RÉGIONALES	62
<i>Chapitre Ier Travail exceptionnel de nuit, du dimanche, des jours fériés, continu et par roulement</i>	62
<i>Chapitre II Primes professionnelles</i>	63
<i>Chapitre III Régime d'indemnisation des petits déplacements</i>	64

<i>Chapitre IV Grands déplacements à l'étranger</i>	70
TITRE IV DISPOSITIONS FINALES	70
TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS TITRE IV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT RELEVANT DES PROFESSIONS AGRICOLES	71
<i>Chapitre IER Dispositions de la convention collective applicables aux entreprises agricoles</i>	71
<i>Chapitre II Prime de vacances</i>	72
<i>Chapitre III Cinquième semaine de congés payés</i>	72
<i>Chapitre IV Indemnisation des arrêts de travail</i>	73
<i>Chapitre V Retraite complémentaire des ouvriers agricoles</i>	73
TITRE V DISPOSITIONS FINALES	73
ACCORDS DÉPARTEMENTAUX	73
<i>AVENANT DU 14 MAI 2001 relatif aux indemnités de petits déplacements</i>	73
<i>PROTOCOLE D'ACCORD SEINE-ET-MARNAIS DU 31 MAI 1995 formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993, réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956</i>	75
TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION	75
TITRE II DISPOSITIONS RELEVANT DU CHAMP DE LA NÉGOCIATION PARITAIRE DÉPARTEMENTALE	76
<i>Chapitre Ier Barèmes de salaires minimaux</i>	76
<i>Chapitre II Régime d'indemnisation des petits déplacements</i>	76
<i>Chapitre III Primes professionnelles</i>	79
<i>Chapitre IV Prestations sociales et culturelles</i>	79
TITRE III DISPOSITIONS RÉSULTANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DÉPARTEMENTALE DE 1956 OU DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES MODIFIÉES À LA DATE DE CONCLUSION DU PRÉSENT PROTOCOLE	79
TITRE IV DISPOSITIONS FINALES	80
<i>ANNEXE I Primes professionnelles</i>	81
ASTREINTE	85
<i>ACCORD DU 15 JUILLET 2003 Sur les astreintes en région Ile-de-France</i>	86
<i>I. - Contenu de l'accord</i>	86
<i>Préambule</i>	86
<i>II. - Champ d'application de l'accord</i>	89
<i>III. - Dépôt</i>	89
<i>IV. - Date d'application</i>	89
<i>V. - Extension</i>	89
OEUVRES SOCIALES	90
<i>ACCORD DU 13 AVRIL 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	90
<i>Préambule [Préambule étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]</i>	90

<i>AVENANT N° 7 DU 27 AVRIL 2023 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	91
<i>Préambule</i>	92
<i>AVENANT N° 7 DU 27 AVRIL 2023 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	94
<i>Préambule</i>	94
SALAIRES - DERNIERS ACCORDS APPLICABLES	96
<i>AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	96
<i>AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	98
<i>AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	100
<i>AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	102
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	104
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	106
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	108
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	110
ARCHIVES SALAIRES	112
<i>ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne)</i>	112
<i>ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne)</i>	114
<i>AVENANT N° 34 DU 5 DÉCEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	115
<i>AVENANT N° 35 DU 5 DÉCEMBRE 2017 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	117
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne)</i>	118
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne)</i>	120
<i>ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	122
<i>ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	124
<i>ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	125
<i>ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	127

<i>ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	128
<i>ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	130
<i>ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne)</i>	131
<i>ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne)</i>	133
<i>AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	135
<i>AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	137
<i>AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	138
<i>AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)</i>	140
<i>ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne)</i>	141
<i>Préambule</i>	141
<i>ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne)</i>	143
<i>Préambule</i>	143
<i>ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne)</i>	145
<i>Préambule</i>	145
<i>ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne)</i>	147
<i>Préambule</i>	147
<i>ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	149
<i>ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)</i>	151
ARRÊTÉS D'EXTENSION	152
<i>ARRÊTÉ DU 9 DÉCEMBRE 1993 portant extension de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	152
<i>ARRÊTÉ DU 14 OCTOBRE 1994 portant extension d'avenants à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	153
<i>ARRÊTÉ DU 2 NOVEMBRE 1995 portant extension d'accords départementaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne et des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment (entreprises jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)</i>	153

<i>ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1996 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	154
<i>ARRÊTÉ DU 7 MAI 1996 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	154
<i>ARRÊTÉ DU 11 JUIN 1996 portant extension d'accords départementaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	155
<i>ARRÊTÉ DU 31 JUILLET 1997 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment (entreprises) jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)</i>	155
<i>ARRÊTÉ DU 19 AOÛT 1997 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	155
<i>ARRÊTÉ DU 15 NOVEMBRE 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993</i>	156
<i>ARRÊTÉ DU 4 AOÛT 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	156
<i>ARRÊTÉ DU 7 AOÛT 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)</i>	156
<i>ARRÊTÉ DU 23 NOVEMBRE 2000 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (entreprises jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)</i>	157
<i>ARRÊTÉ DU 6 NOVEMBRE 2001 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (entreprises jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)</i>	157
<i>ARRÊTÉ DU 5 NOVEMBRE 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993 (n° 1841)</i>	158
<i>ARRÊTÉ DU 4 JANVIER 2019 portant extension d'accords territoriaux (région parisienne hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	158
<i>ARRÊTÉ DU 14 FÉVRIER 2019 portant extension d'accords territoriaux (Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	158
<i>ARRÊTÉ DU 26 MAI 2020 portant extension d'accords départementaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	159

<i>ARRÊTÉ DU 29 JUILLET 2020 portant extension d'avenants départementaux (Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	160
<i>ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'un accord et d'avenants territoriaux (Isère, Ile-de-France, hors Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)</i>	160
<i>ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'accord et d'avenants territoriaux (Isère, Ile-de-France - hors Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)</i>	161
<i>ARRÊTÉ DU 13 AVRIL 2021 portant extension d'accords territoriaux (région Ile-de-France hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	161
<i>ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un avenant départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	162
<i>ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)</i>	162
<i>ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le secteur du bâtiment</i>	163
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)</i>	163
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)</i>	164
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et 1597)</i>	164
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et 1597)</i>	165
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)</i>	165

<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)</i>	166
<i>ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'accords territoriaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)</i>	166
<i>ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'accords territoriaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)</i>	166
<i>ARRÊTÉ DU 13 MARS 2023 portant extension d'avenants régionaux (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (nos 1596 et 1597) et à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	167
<i>ARRÊTÉ DU 22 DÉCEMBRE 2023 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France : hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)</i>	168
Convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007 étendue par arrêté du 7 novembre 2008	169
LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	169
SIGNATAIRES	170
CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007 étendue par arrêté du 7 novembre 2008	170
<i>TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</i>	<i>170</i>
<i>TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL</i>	<i>177</i>
<i>TITRE III – CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION</i>	<i>178</i>
<i>CHAPITRE III.1 – CLASSIFICATION</i>	<i>178</i>
<i>CHAPITRE III.2 – RÉMUNÉRATION</i>	<i>179</i>
<i>TITRE IV – DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL</i>	<i>179</i>
<i>CHAPITRE IV.1 – HORAIRES DE TRAVAIL</i>	<i>179</i>
<i>CHAPITRE IV.2 – ORGANISATION DU TRAVAIL</i>	<i>181</i>
<i>TITRE V - CONGÉS PAYÉS - AUTORISATIONS D'ABSENCE – JOURS FÉRIÉS</i>	<i>185</i>
<i>TITRE VI - PROTECTION SOCIALE</i>	<i>188</i>
<i>TITRE VII - DÉPLACEMENTS</i>	<i>190</i>
<i>CHAPITRE VII.1 - Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM</i>	<i>190</i>
<i>CHAPITRE VII.2 – Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France</i>	<i>192</i>

<i>Section 1 – Déplacements inférieurs à 3 mois</i>	192
<i>Section 2 – Déplacements supérieurs à 3 mois</i>	193
TITRE VIII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	194
<i>Licenciement</i>	195
<i>Mise à la retraite</i>	196
<i>Départ à la retraite</i>	197
<i>Dispositions communes</i>	197
TITRE IX - AUTRES DISPOSITIONS	198
TITRE X - DISPOSITIONS FINALES	199
ANNEXES	200
<i>AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2007 relatif à la classification des emplois</i>	201
<i>PREAMBULE</i>	201
<i>ANNEXE I Classification des ETAM du bâtiment Guide de présentation</i>	208
OEUVRES SOCIALES	212
<i>Préambule [Préambule étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]</i>	212
SALAIRES - DERNIERS ACCORDS APPLICABLES	214
<i>AVENANT N° 15 DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	214
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne)</i>	215
ARCHIVES SALAIRES	217
<i>ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne)</i>	217
<i>AVENANT N° 9 DU 5 DÉCEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	219
<i>ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne)</i>	221
<i>AVENANT N° 10 DU 4 DÉCEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	223
<i>AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	225
<i>ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne)</i>	227
<i>AVENANT N° 12 DU 9 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	229
<i>ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne)</i>	231
<i>ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne)</i>	233
<i>AVENANT N° 14 DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)</i>	235

ARRÊTÉS D'EXTENSION	237
<i>ARRÊTÉ DU 20 FÉVRIER 2008 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et ses annexes (n° 2609)</i>	<i>237</i>
<i>ARRÊTÉ DU 7 NOVEMBRE 2008 portant extension de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>238</i>
<i>ARRÊTÉ DU 28 DÉCEMBRE 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)</i>	<i>239</i>
<i>ARRÊTÉ DU 28 DÉCEMBRE 2018 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>240</i>
<i>ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2019 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>240</i>
<i>ARRÊTÉ DU 26 MAI 2020 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>240</i>
<i>ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)</i>	<i>241</i>
<i>ARRÊTÉ DU 30 SEPTEMBRE 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)</i>	<i>241</i>
<i>ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>242</i>
<i>ARRÊTÉ DU 29 OCTOBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>242</i>
<i>ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le secteur du bâtiment</i>	<i>243</i>
<i>ARRÊTÉ DU 24 NOVEMBRE 2021 portant abrogation de l'arrêté du 29 octobre 2021 portant extension d'un accord régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>243</i>
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>243</i>
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>244</i>
<i>ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	<i>244</i>

<i>ARRÊTÉ DU 13 MARS 2023 portant extension d'avenants régionaux (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (nos 1596 et 1597) et à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)</i>	245
Convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne du 12 avril 1960 (Etendue par arrêté du 14 février 1962 et modifiée par accord du 28 juin 1993)	246
LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	246
SIGNATAIRES	247
Convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne du 12 avril 1960	249
<i>PARTIE I CONVENTION</i>	<i>249</i>
<i>TITRE Ier CLAUSES GÉNÉRALES</i>	<i>249</i>
<i>TITRE II ENGAGEMENT [Voir les modèles de lettre d'engagement à la fin de la première partie, pages suivantes.]</i>	<i>253</i>
<i>TITRE III RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</i>	<i>253</i>
<i>TITRE IV CONGÉS</i>	<i>260</i>
<i>TITRE V DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE</i>	<i>262</i>
<i>TITRE V bis DÉPLACEMENTS HORS DE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE</i>	<i>266</i>
<i>TITRE VI MALADIE. - ACCIDENT. - MATERNITÉ [Enoncé modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970.]</i>	<i>266</i>
<i>TITRE VII OBLIGATIONS MILITAIRES</i>	<i>268</i>
<i>TITRE VIII BREVETS D'INVENTION</i>	<i>269</i>
<i>TITRE IX RELATIONS HUMAINES</i>	<i>269</i>
<i>TITRE X DURÉE ET DÉNONCIATION</i>	<i>270</i>
PARTIE II - CLASSIFICATIONS ET ACCORDS DE SALAIRES	272
PARTIE III - DÉPLACEMENTS HORS DE FRANCE MÉTROPOLITAINE	278
<i>Préambule</i>	<i>278</i>
ASTREINTE	278
<i>ACCORD DU 15 JUILLET 2003 Sur les astreintes en région Ile-de-France</i>	<i>278</i>
<i>I. - Contenu de l'accord</i>	<i>279</i>
<i>Préambule</i>	<i>279</i>
<i>II. - Champ d'application de l'accord</i>	<i>282</i>
<i>III. - Dépôt</i>	<i>282</i>
<i>IV. - Date d'application</i>	<i>282</i>
<i>V. - Extension</i>	<i>282</i>
OEUVRES SOCIALES	283

<i>Préambule [Préambule étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]</i>	283
SALAIRES	284
<i>SALAIRES INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES</i>	284
<i>AVENANT « SALAIRES » N° 6 DU 17 DÉCEMBRE 2003 (valeur du coefficient 100)</i>	285
ARRÊTÉS D'EXTENSION	285
<i>ARRÊTÉ DU 14 FÉVRIER 1962 portant extension de la convention collective du bâtiment de la Seine et des textes qui lui sont annexés</i>	285
<i>ARRÊTÉ DU 17 SEPTEMBRE 1962 portant extension de deux avenants aux conventions annexes à la convention collective du bâtiment de la Seine</i>	287
<i>ARRÊTÉ DU 11 JUIN 1963 portant extension d'un avenant à une convention annexe à la convention collective du bâtiment de la Seine</i>	287
<i>ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 1966 portant extension d'un avenant à une convention annexe à la convention collective du bâtiment de la Seine</i>	287
<i>ARRÊTÉ DU 19 JUILLET 1967 portant extension de deux avenants aux conventions annexes à la convention collective du bâtiment de la Seine</i>	288
<i>ARRÊTÉ DU 30 NOVEMBRE 1967 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	288
<i>ARRÊTÉ DU 27 AOÛT 1969 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	288
<i>ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 1971 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	289
<i>ARRÊTÉ DU 3 JUIN 1971 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	290
<i>ARRÊTÉ DU 23 MAI 1972 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	290
<i>ARRÊTÉ DU 22 OCTOBRE 1973 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	290
<i>ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1974 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	291
<i>ARRÊTÉ DU 12 MARS 1975 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	291
<i>ARRÊTÉ DU 22 JUILLET 1975 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	291
<i>ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 1976 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	292
<i>ARRÊTÉ DU 13 MAI 1977 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	292
<i>ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 1977 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	292
<i>ARRÊTÉ DU 26 DÉCEMBRE 1978 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	293

<i>ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 1979 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	293
<i>ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 1980 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	293
<i>ARRÊTÉ DU 8 AVRIL 1981 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	294
<i>ARRÊTÉ DU 19 MARS 1982 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	294
<i>ARRÊTÉ DU 21 MAI 1982 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	294
<i>ARRÊTÉ DU 17 FÉVRIER 1983 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	295
<i>ARRÊTÉ DU 14 DÉCEMBRE 1984 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	295
<i>ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 1985 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	295
<i>ARRÊTÉ DU 14 JANVIER 1986 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	296
<i>ARRÊTÉ DU 28 MAI 1986 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	296
<i>ARRÊTÉ DU 8 JANVIER 1987 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	296
<i>ARRÊTÉ DU 24 FÉVRIER 1987 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	296
<i>ARRÊTÉ DU 9 FÉVRIER 1988 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	297
<i>ARRÊTÉ DU 26 AVRIL 1988 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	297
<i>ARRÊTÉ DU 1ER JUIN 1988 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	297
<i>ARRÊTÉ DU 6 JUILLET 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	298
<i>ARRÊTÉ DU 20 OCTOBRE 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	298
<i>ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1990 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	298
<i>ARRÊTÉ DU 18 MARS 1991 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	298
<i>ARRÊTÉ DU 5 MARS 1992 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne</i>	299
<i>ARRÊTÉ DU 15 NOVEMBRE 1993 portant extension d'un accord professionnel concernant les ingénieurs, assimilés et cadres des entreprises du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne)</i>	299

<i>ARRÊTÉ DU 19 JUIN 1995 portant extension d'un avenant à la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par l'accord du 28 juin 1993</i>	299
<i>ARRÊTÉ DU 30 MAI 1996 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), telle que reconduite par accord du 28 juin 1993</i>	300
<i>ARRÊTÉ DU 15 NOVEMBRE 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993</i>	300
<i>ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993</i>	300
<i>ARRÊTÉ DU 19 JUILLET 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993 (n° 1843)</i>	301
<i>ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le secteur du bâtiment</i>	301

Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 (Etendue par arrêté du 9 décembre 1993)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne.

Texte de base du 28 juin 1993 (*étendu par arrêté du 9 décembre 1993*),

Modifié et complété par :

Avenant n° 2 du 20 juin 1994 (*arrêté d'extension du 14 octobre 1994*) ;

Avenant n° 3 du 20 juin 1994 (*arrêté d'extension du 14 octobre 1994*) ;

Avenant du 14 mai 2001 ;

Protocole d'accord (Seine-et-Marne) du 31 mai 1995 (*arrêté d'extension du 2 novembre 1995*) ;

Avenant « Salaires » n° 5 du 15 novembre 1995 (*arrêté d'extension du 4 avril 1996*) ;

Avenant n° 6 du 15 novembre 1995 (*arrêté d'extension du 7 mai 1996*) ;

Accords (Seine-et-Marne) du 18 janvier 1996 (*étendus par arrêté du 11 juin 1996*) ;

Accord « Indemnités de déplacements » (Seine-et-Marne) du 4 mars 1997 (*arrêté d'extension du 31 juillet 1997*) ;

Avenant « Salaires » n° 7 du 25 avril 1997 (*arrêté d'extension du 19 août 1997*) ;

Avenant « Salaires » n° 9 du 22 mai 2000 ;

Avenant n° 9 du 12 octobre 2001 relatif aux salaires des apprentis au 1er novembre 2001 ;

Avenant n° 10 du 25 novembre 2002 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2003 (*arrêté d'extension du 19 mars 2003*) ;

Avenant du 16 décembre 2002 relatif au barème des salaires minimaux au 1er janvier 2003 (Seine et Marne) (*arrêté d'extension du 21 août 2003*) ;

Accord du 16 décembre 2002 sur les indemnités de petits déplacements (Seine et Marne) (*arrêté d'extension du 21 août 2003*) ;

Accord du 15 juillet 2003 sur les astreintes en région Ile-de-France ;

Avenant « Salaires » n° 6 du 17 décembre 2003 ;

Avenant « Salaires » n° 6 du 26 mai 2004 (*arrêté du 23 décembre 2004*) ;

Avenant « salaires » n° 11 du 26 mai 2004 concernant les apprentis (*arrêté d'extension du 23 décembre 2004*) ;

Avenant « salaires » n° 12 du 26 mai 2004 à compter du 1er juillet 2004 (*arrêté d'extension du 23 décembre 2004*) ;

Avenant n° 13 du 26 mai 2004 relatif au montant de l'indemnité repas (*arrêté d'extension du 23 décembre 2004*) ;

Accord du 14 février 2005 relatif aux indemnités de petits déplacements en Seine-et-Marne au 1er avril 2005 (*arrêté d'extension du 27 décembre 2005*) ;

Avenant du 7 décembre 2005 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 25 avril 2006*) ;

Accord du 7 décembre 2005 relatif aux salaires minimaux 2006 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 25 avril 2006*) ;

Avenant n° 14 du 30 juin 2006 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er juillet 2006 (*arrêté d'extension du 12 décembre 2006*) ;

Avenant n° 15 du 30 juin 2006 (hors Seine-et-Marne) relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 (*arrêté d'extension du 12 décembre 2006*) ;

Accord du 9 novembre 2006 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 4 avril 2007*) ;

Avenant n° 16 du 3 octobre 2007 relatif aux indemnités de repas au 1er novembre 2007 (hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 13 mars 2008*) ;

Avenant n° 17 du 3 octobre 2007 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er novembre 2007 (hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 13 mars 2008*) ;

Accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2008 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 10 avril 2008*) ;

Accord du 27 novembre 2007 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 10 avril 2008*) ;

Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2009 (Seine-et-Marne) ;

Accord du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1er janvier 2009 (Seine-et-Marne) ;

Avenant n° 18 du 3 février 2009 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er février 2009 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) ;

Avenant n° 19 du 3 février 2009 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er février 2009 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne).

Avenant n° 20 du 10 avril 2009 relatif au barème des salaires minimaux 2009 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 4 novembre 2009*) ;

Avenant n° 21 du 10 avril 2009 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er mai 2009 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 4 novembre 2009*) ;

Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2010 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 25 mai 2010*) ;

Accord du 23 novembre 2009 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2010 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 25 mai 2010*) ;

Avenant n° 22 du 18 janvier 2010 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er février 2010 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 26 août 2010*) ;

Avenant n° 23 du 18 janvier 2010 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er février 2010 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 12 juillet 2010*) ;

Avenant n° 24 du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2011 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 26 avril 2011*) ;

Avenant n° 25 du 16 décembre 2010 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2011 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 26 avril 2011*) ;

Accord du 28 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2012 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 2 avril 2012*) ;

Accord du 28 novembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2012 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 2 avril 2012*) ;

Avenant n° 26 du 30 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2012 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 2 avril 2012*) ;

Avenant n° 27 du 30 novembre 2011 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2012 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 2 avril 2012*) ;

Accord du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2013 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 24 avril 2013*) ;

Accord du 26 novembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2013 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 24 avril 2013*) ;

Avenant n° 28 du 30 novembre 2012 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2013 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 20 juin 2013*) ;

Avenant n° 29 du 30 novembre 2012 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2013 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 20 juin 2013*) ;

Accord du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2014 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 20 mai 2014*) ;

Accord du 25 novembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2014 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 20 mai 2014*) ;

Avenant n° 30 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2014 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 11 juillet 2014*) ;

Avenant n° 31 du 2 décembre 2013 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2014 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 11 juillet 2014*) ;

Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2016 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 7 avril 2016*) ;

Accord du 30 novembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2016 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 7 avril 2016*) ;

Accord du 29 novembre 2016 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2017 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 24 avril 2017*) ;

Accord du 29 novembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2017 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 24 avril 2017*) ;

Accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 14 février 2019*) ;

Accord du 27 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 14 février 2019*) ;

Avenant n° 34 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 4 janvier 2019*) ;

Avenant n° 35 du 5 décembre 2017 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 4 janvier 2019*) ;

Accord du 29 novembre 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 29 juillet 2020*) ;

Accord du 29 novembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 29 juillet 2020*) ;

Accord du 4 décembre 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 13 avril 2021*) ;

Accord du 4 décembre 2018 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 13 avril 2021*) ;

Accord du 5 novembre 2019 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 20 mai 2020*) ;

Accord du 5 novembre 2019 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 20 mai 2020*) ;

Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 6 août 2020*) ;

Accord du 3 décembre 2019 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 6 août 2020*) ;

Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 6 août 2020*) ;

Accord du 3 décembre 2019 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 6 août 2020*) ;

Accord du 9 décembre 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 26 mai 2020*) ;

Accord du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 26 mai 2020*) ;

Accord du 14 décembre 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 mai 2021*) ;

Accord du 14 décembre 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) ;

Accord du 14 décembre 2020 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) ;

Accord du 14 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 mai 2021*) ;

Accord du 13 avril 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 10 novembre 2021*) ;

Accord du 6 décembre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Accord du 6 décembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant du 2 février 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant du 2 février 2022 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant du 2 février 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant du 2 février 2022 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant du 28 novembre 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 13 mars 2023*) ;

Avenant du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 13 mars 2023*) ;

Avenant du 28 novembre 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 13 mars 2023*) ;

Avenant du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés) (*arrêté d'extension du 13 mars 2023*) ;

Avenant n° 7 du 27 avril 2023 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés) (*arrêté d'extension du 22 décembre 2023*) ;

Avenant n° 7 du 27 avril 2023 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés).

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Fédération parisienne du bâtiment et des activités annexes ;

Fédération interdépartementale du bâtiment et des activités annexes d'Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP bâtiment et travaux publics ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment, région d'Ile-de-France ;

Fédération du bâtiment et des travaux publics de Seine-et-Marne.

Syndicats de salariés :

Union régionale des syndicats construction et bois CFDT, région parisienne ;

Comité intersyndical FO, bâtiment, travaux publics, section fédérale, régionale d'Ile-de-France FO ;

Union régionale professionnelle du BTP et activités annexes d'Ile-de-France CFTC.

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993

(Etendue par arrêté du 9 décembre 1993)

Dénonciation de la convention par la FFB Grand Paris (par lettre du 8 février 2018), par la FFB Ile-de-France Est (par lettre du 12 février 2018) et par la FSCOP BTP Ile-de-France (par lettre du 12 février 2018).

Les parties signataires tiennent à confirmer solennellement leur attachement aux conventions collectives, procédures de création de droit du travail permettant aux intéressés que sont les employeurs et les salariés de fixer, par l'intermédiaire de leurs représentants, les règles qui leur sont applicables.

Les parties signataires tiennent à montrer, par la signature de la présente convention collective renouvelée, leur volonté de poursuivre le dialogue contractuel.

Les parties signataires soulignent enfin tout l'intérêt de la convention collective comme moyen de garantir un même niveau de droits et de devoirs à tous les employeurs et salariés de la profession, quelle que soit la structure de l'entreprise.

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1er : Champ d'application

La présente convention collective règle les conditions de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité dans la région parisienne ressortit aux professions définies ci-dessous ;
- et, d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs dans la région parisienne ou engagés par eux dans cette région, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

La région de Paris comprend les départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, de l'Essonne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de Seine-et-Marne.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées

Les activités visées par la présente convention sont les mêmes que celles qui sont énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12, « Champ d'application », de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Il est précisé dans la présente convention que certaines dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises d'un corps d'état déterminé. Dans une entreprise qui exerce les activités de plusieurs corps d'état (notamment dans celles qui se sont vu reconnaître plusieurs qualifications par un organisme professionnel de qualification) pour lesquels il existe des dispositions différentes, si des ouvriers sont habituellement occupés par l'entreprise dans l'un ou l'autre de ces corps d'état, chaque disposition correspondante s'appliquera à ces ouvriers. A défaut, on se référera exclusivement aux dispositions applicables au corps d'état principal.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 1er : Champ d'application (entreprises employant jusqu'à 10 salariés)

La présente convention collective règle les conditions de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité dans la région parisienne ressortit aux professions définies ci-dessous ;
- et, d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs dans la région parisienne ou engagés par eux dans cette région, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

La région de Paris comprend les départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, de l'Essonne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de Seine-et-Marne.

La présente convention s'applique aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles, sous réserve des dispositions particulières figurant au titre IV (Dispositions particulières aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles).

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées

Les activités visées par la présente convention sont les mêmes que celles qui sont énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12, « Champ d'application », de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Il est précisé dans la présente convention que certaines dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises d'un corps d'état déterminé. Dans une entreprise qui exerce les activités de plusieurs corps d'état (notamment dans celles qui se sont vu reconnaître plusieurs qualifications par un organisme professionnel de qualification) pour lesquels il existe des dispositions différentes, si des ouvriers sont habituellement occupés par l'entreprise dans l'un ou l'autre de ces corps d'état, chaque disposition correspondante s'appliquera à ces ouvriers. A défaut, on se référera

exclusivement aux dispositions applicables au corps d'état principal.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 2 : Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou collectivement, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature dudit accord.

Les dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficient.

Article 3 : OEuvres sociales

[Les dispositions de cet article ne sont pas actuellement applicables aux entreprises de Seine-et-Marne, elles font l'objet de négociations à l'échelon départemental.] [Les dispositions de cet article 3 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 432-8 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er).]

Les salariés des entreprises définies dans la présente convention bénéficient d'oeuvres sociales instituées par la profession. Les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP).

Les entreprises relevant de la présente convention versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Des accords collectifs conventionnels pourront prévoir expressément pour certaines catégories de membres adhérents des possibilités de dispense totale ou partielle de cotisation.

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par deux associations paritaires de gestion, l'association paritaire pour la santé des salariés du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APSS-BTP-RP) et l'association paritaire pour les oeuvres sociales du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APOS-BTP-RP).

Les parties signataires de la présente convention conviennent de la nécessité d'une réunion annuelle pour examiner les conditions d'application du présent article.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises dépendant de la coopération ouvrière de production qui adhèrent aux organismes sociaux de la coopération.

Article 4 : Déroulement de carrière et formation

Les parties signataires s'engagent à ce que les entreprises favorisent le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen de leurs possibilités d'accès à des emplois relevant de qualification supérieure, grâce à une prise en compte accrue des impératifs de la formation initiale, notamment par la voie de l'alternance et de formation continue, en fonction des objectifs définis par la classification des ouvriers du bâtiment.

TITRE Ier CONTRAT DE TRAVAIL ET CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Chapitre Ier Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 1.1.1 : Embauche

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ou de toute association ou organisme ayant passé une convention avec l'ANPE pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauche directe.

Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

L'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

- la dénomination sociale de l'entreprise ou le nom et le prénom de l'employeur ;
- l'adresse de l'entreprise et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;
- le code APE de l'entreprise ou le code NAF, s'il a été attribué ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de l'intéressé, la date et l'heure de son embauche, son emploi, son niveau, sa position, son coefficient hiérarchique ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié ou, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article I-4 ;
- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 169 heures) et son taux de salaire horaire ;
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant ;
- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier pour lequel l'intéressé est embauché ;
- le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être accepté et signé par les deux parties.

Article 1.1.2 : Stabilité de l'emploi

Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non pour le chantier, à défaut d'autre stipulation.

Pour des raisons tant économiques que sociales, il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi, au sein des entreprises, soit assurée dans toute la mesure du possible.

Il est donc souhaitable que les entreprises conçoivent la gestion prévisionnelle de l'emploi, non pas à l'échelon du chantier, mais à l'échelon le plus élevé de l'entreprise, compatible avec les impératifs géographiques.

De façon pratique, il y a lieu de ne pas débaucher systématiquement les salariés à la fin d'un chantier, si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient, dans ce cas, de les affecter sur ces autres chantiers de l'entreprise.

Article 1.1.3 : Epreuve préalable

Au cas où une épreuve préalable est exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimal de l'emploi correspondant déterminé en application de la classification des

ouvriers.

Article 1.1.4 : Période d'essai

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauche définitive d'un ouvrier n'est confirmée qu'à l'expiration de la période d'essai.

Cette période est fixée conformément aux usages locaux de la profession, sans pouvoir excéder 3 semaines.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré au taux mentionné sur la lettre visée à l'article 1.1.1 qui ne peut être inférieur au salaire minimal de l'emploi correspondant déterminé en application de la classification des ouvriers.

Article 1.1.5 : Emploi de personnel temporaire

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 1.1.6 : Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 1.1.7 : Egalité de traitement entre ouvriers français et étrangers

Sans préjudice de l'application des dispositions du titre IV du livre III du code du travail, les employeurs du bâtiment veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

Article 1.1.8 : Changements d'affectation

L'ouvrier qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Article 1.1.9 : Délai de préavis

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou l'ouvrier est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise 2 jours
- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise 2 semaines
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise 1 mois
- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise 2 mois

b) En cas de démission :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise 2 jours
- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise 2 semaines

En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

Article 1.1.9 a

Pendant le préavis, l'ouvrier licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail pour pouvoir rechercher un nouvel emploi, dans les limites suivantes :

- délai de préavis égal à 2 jours 4 heures de travail
- délai de préavis égal à 2 semaines 12 heures de travail
- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois 25 heures de travail

Pour les ouvriers à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises groupées, en principe à la fin du délai de préavis, sauf accord préalable de l'employeur sur un autre mode de répartition.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif de l'intéressé.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'ouvrier.

Article 1.1.10 : Licenciement et départ volontaire

Documents à remettre par l'employeur à l'ouvrier lors de son départ de l'entreprise

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :

- son certificat de travail ;
- son certificat de congés payés ;
- l'attestation nécessaire à l'inscription aux ASSEDIC et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (sécurité sociale).

Indemnité de licenciement

Sauf application des dispositions réglementaires en vigueur, l'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux articles ci-après :

Article 1.1.10 a

En cas de licenciement non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale, ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- les années d'ancienneté au-delà de 15 ans donnent droit à une majoration de 1/20 de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.1.10 a : Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement

En cas de licenciement non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles, ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- les années d'ancienneté au-delà de 15 ans donnent droit à une majoration de 1/20 de salaire par année d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

Article 1.1.10 b : Définition de l'ancienneté

1° Pour l'application des dispositions de l'article précédent et de l'article 1.1.9 ci-dessus, on entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans l'établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable ou qui auraient été rompus pour faute grave et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;
- la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
 - a) périodes militaires obligatoires ;
 - b) maladie, accident, maternité ;
 - c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues par les articles 1.5.2 et 1.5.3, chapitre V, ci-après.

2° En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédente sera déduit.

Article 1.1.10 c : Définition du salaire de base

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur d'un douzième.

Article 1.1.11 : Fin de chantier

En cas de licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, en application de l'article L. 321-12 du code du travail, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte les représentants du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel s'il en existe), dans un délai de 15 jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour précise l'objet. A cette occasion, le chef d'entreprise, ou son représentant, remet aux représentants du personnel les indications suivantes :

- la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;
- le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;
- le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;
- le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
- les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;
- les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés.

Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 122-14, L. 122-14-1 (1er et 2e alinéas) et L. 122-14-2, premier alinéa, du code du travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa ci-dessous.

Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux compressions d'effectifs qui, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, relèvent de motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs.

Article 1.1.12 : Départ à la retraite

[Cet article 1.1.12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code de travail (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er).]

L'ouvrier pouvant bénéficier de sa retraite à taux plein et dont le contrat de travail se trouve rompu pour mise ou départ à la retraite, perçoit l'indemnité de départ prévue par le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics et versée par la CNPO *[En cas de mise à la retraite par l'employeur ou de départ à la retraite à l'initiative de l'ouvrier, celui-ci a droit à une indemnité versée par la CNPO dont le montant est égal, selon l'ancienneté du participant, à :700 SR (*) pour une durée totale de carrière validée comprise entre 20 ans et 25 ans ;1 050 SR (*) pour une durée totale de carrière validée comprise entre 25 ans et 30 ans ;1 400 SR (*) pour 30 ans de carrière validée ou plus. En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérentes au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite. (*) SR = salaire de référence (prix d'achat d'un point de retraite CNRO).]*

Article 1.1.12 a : Modalités de départ en retraite

Le départ en retraite ou la mise à la retraite prendra effet le premier jour d'un mois civil.

Il comportera un préavis réciproque de 2 mois.

La partie au contrat de travail qui prendra l'initiative de la rupture devra en aviser son cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Chapitre II rémunération

Article 1.2.1 : Principe

Les salaires réels sont libres sous réserve du respect :

- du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
- et des salaires minimaux conventionnels de la profession.

Article 1.2.2 : Définition du salaire minimal

Les salaires minimaux comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception :

- des primes de rendement accordées pour un travail déterminé et mesuré d'après les éléments préétablis au sein de chaque entreprise ou profession ;
- des primes accordées par l'entreprise et constituant un supplément au salaire mensuel ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère d'un remboursement de frais (notamment les indemnités d'outillage, de salissure, de déplacement, etc.) ;
- et des primes et indemnités accordées pour travaux particulièrement pénibles, incommodes, insalubres ou nécessitant une habileté particulière, prévues par la présente convention.

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article. Ils figurent aux signets de mise à jour : « Salaires minimaux des ouvriers ».

Article 1.2.3 : Salaire mensuel

Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle ne leur est due, en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre.

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières telles que celles visées au chapitre II du titre III de la présente convention.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.2.3 c ci-dessous les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

La rémunération des ouvriers du bâtiment est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 1.2.3 a : Horaire hebdomadaire de référence

Le salaire mensuel est calculé sur la base d'un forfait d'heures mensuel correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement, cet horaire de travail hebdomadaire de référence est choisi, après consultation des représentants du personnel, entre 39 heures et 42 heures incluses de travail effectif, aussi près que possible de l'horaire réel moyen.

Pour un horaire de travail de référence de 39 heures par semaine, le salaire mensuel de l'ouvrier est déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif par 169 heures.

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieur à 39 heures, un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des

pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au résultat de la multiplication du taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 169 heures.

Le coefficient de majoration et le forfait d'heures mensuel applicables dans chaque cas sont les suivants :

APPLICATION DES MAJORATIONS pour heures supplémentaires		
Durée hebdomadaire de travail	Coefficient à appliquer au salaire mensuel correspondant à une durée de travail effectif de 39 heures par semaine pour déterminer le salaire équivalent à une durée de travail hebdomadaire supérieure	Horaire mensuel correspondant
39	-	169
40	1,032	174 (*)
41	1,064	179 (*)
42	1,096	183 (*)

(*) Les horaires mensuels moyens résultent de l'application aux horaires hebdomadaires de travail du rapport 52 semaines/12 mois, le résultat ayant été arrondi pour tenir compte du 365e jour de l'année et du jour supplémentaire dans les années bissextiles.

Article 1.2.3 b : Majorations pour heures supplémentaires

Au salaire mensuel, ainsi défini, s'ajoutent, le cas échéant :

1° La rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes conformément à la réglementation en vigueur ;

2° Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention.

Article 1.2.3 c : Déduction des heures non travaillées

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées au quatrième alinéa ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel en fonction du nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement pour le mois considéré.

Pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail réellement effectuées dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

Le tableau de correspondance entre les différents horaires de travail hebdomadaires de référence et les horaires mensuels moyens est donné à l'article 1.2.3 a ci-dessus.

Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle, selon les dispositions de l'article 1.5.1 ou de l'article 1.5.2 ci-dessous, ne donnent pas lieu à déduction. En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité sera, le cas échéant, versée aux salariés pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures rémunérées comme du travail effectif en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

Article 1.2.3 d

La paie est effectuée :

- soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis à l'ouvrier ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;
- soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ouvrier à l'entreprise.

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 143-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande. La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail.

Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

Article 1.2.4 : Bulletin de paie

Le bulletin de paie mensuel est soit délivré à chaque ouvrier sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ouvrier à l'entreprise.

Le bulletin de paie délivré à chaque travailleur doit comporter :

a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, son code APE ou son code NAF s'il a été attribué, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements des cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;

- b) Le nom, l'emploi, le niveau professionnel, la position, le coefficient hiérarchique du travailleur, le taux horaire de sa rémunération, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures et, s'il y a lieu, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire supérieur à 39 heures, choisi dans l'entreprise ou l'établissement comme horaire de référence pour déterminer le salaire mensuel et la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- c) L'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ;
- d) Le détail des heures de récupération, de nuit, de dimanche, etc. ;
- e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires et donnant lieu aux retenues légales ;
- f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire ;
- g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;
- h) Le montant de la rémunération nette ;
- i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;
- j) La somme nette remise au travailleur ;
- k) La date du paiement de la rémunération ;
- l) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;
- m) Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos, en application des articles D. 212-10 et 11 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;
- n) L'intitulé de la présente convention ;
- o) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Article 1.2.5 : Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 123-3-1 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du même code.

Article 1.2.6 : Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc.

En cas de travail au rendement, habituel ou occasionnel, les principes suivants doivent être respectés :

- a) L'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application de la présente convention ;
- b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;
- c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé ; les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus ;

- d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;
- e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;
- f) Les conditions doivent être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

Chapitre III Grands déplacements

Article 1.3.1 : Définitions de l'ouvrier occupé en grand déplacement

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.

Ne sont pas visés par les dispositions du présent chapitre les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et à ses frais.

Article 1.3.2 : Définition de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
 - b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;
 - c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,
- est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée.

Article 1.3.3 : Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire

Le remboursement des dépenses définies à l'article 1.3.2 ci-dessus est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux du déplacement.

Il est dû également à l'ouvrier victime d'un accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence, autorisé par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

Dans les 24 heures suivant cette autorisation, l'employeur en est informé par l'intéressé.

Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justifications d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa du présent article.

Dans ce cas, et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à deux fois le montant du minimum garanti (MG) est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

Article 1.3.4 : Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit, indépendamment du remboursement de ses frais de transport et, notamment, de son transport par chemin de fer en 2 e classe :

1° Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ;

2° Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

Article 1.3.5 : Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Les frais de transport engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence tel que défini à l'article 1.3.1 et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après :

Suivant l'éloignement de cette localité, et sauf aménagement particulier pour une meilleure fréquence convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :

- un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 kilomètres ;
- un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 kilomètres ;
- un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 kilomètres ;
- un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kilomètres.

Pour les déplacements en Corse et inversement, un accord entre les intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus, soit qu'il se rende dans la localité visée au premier alinéa, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport, jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

Article 1.3.6 : Temps passé en voyage périodique

En cas de voyage périodique, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour.

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 1.3.5, l'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

Si, pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

Article 1.3.7 : Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

En cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur, d'un de ses beaux-parents, l'ouvrier a droit à une absence d'une durée correspondant à celles prévues à l'article 1.5.2.

L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles 1.3.3, alinéa 4, et 1.3.5.

Dans le cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, la durée de l'absence est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres.

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence peut, sur sa demande après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce

congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 1.3.5 du présent chapitre demeurant applicables.

Article 1.3.8 : Décès d'un ouvrier en grand déplacement

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article 1.3.1 ou les frais de transport à une distance équivalente sont à la charge de l'employeur.

Article 1.3.9 : Elections

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale, d'élections prud'homales, municipales, cantonales, régionales, législatives, présidentielle, européennes, ou en cas de consultations par voie de référendum, et lorsque le vote par correspondance ou par procuration n'est pas admis, l'ouvrier peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale et ce voyage se substitue au voyage périodique le plus proche.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.3.9 : Elections

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale et du régime des assurances sociales agricoles, d'élections prud'homales, municipales, cantonales, régionales, législatives, présidentielle, européennes, ou en cas de consultations par voie de référendum, et lorsque le vote par correspondance ou par procuration n'est pas admis, l'ouvrier peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale et ce voyage se substitue au voyage périodique le plus proche.

Chapitre IV Classification

Article 1.4.1 : Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du bâtiment pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession, se dégageant, en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus, compte tenu notamment de l'environnement économique et social européen.

Le présent chapitre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;
- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen des possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des ETAM, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;

- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique,

tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.4.1 : Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du bâtiment pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession, se dégageant, en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus, compte tenu notamment de l'environnement économique et social européen.

Le présent chapitre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;
- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique,

tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état et de l'autonomie particulière que peuvent avoir les ouvriers dans les entreprises de taille artisanale.

Article 1.4.2 : Définitions générales des critères et des niveaux

La grille de classification des ouvriers du bâtiment comporte quatre niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation, adaptation et expérience,

précisés dans le tableau joint sans priorité ni hiérarchie.

1. Niveau I. - Ouvriers d'exécution

Position 1 :

Les ouvriers de niveau I/1 effectuent des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation ni spécialisation professionnelle.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau I/2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent. Dans cette limite, ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés à prendre certaines initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

2. Niveau II. - Ouvriers professionnels

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en oeuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS 2. Niveau II. - Ouvriers professionnels

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en oeuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être amenés, dans ce cadre, à assurer de façon ponctuelle et sur instructions précises du chef d'entreprise des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

3. Niveau III. - Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers de niveau III / 1 exécutent les travaux de leur métier à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;
- être amenés ponctuellement, sur instructions de l'encadrement, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS 3. Niveau III. - Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers de niveau III / 1 exécutent les travaux de leur métier à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;
- être amenés ponctuellement, sur instructions du chef d'entreprise, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau III / 2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et / ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

4. Niveau IV. - Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité ;
- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1 :

Les ouvriers de niveau IV / 1, à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et / ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés *[Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.]*, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS 4. Niveau IV. - Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité ;
- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1 :

Les ouvriers de niveau IV / 1, à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

Ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer en fonction de ces dernières par délégation du chef d'entreprise des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et / ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés *[Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.]*, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV / 2 :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de leur hiérarchie et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et / ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés *[Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.]*.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV/2 :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés *[Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.]*.

TABLEAU DES CRITÈRES

NIVEAU	POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITE	FORMATION, adaptation et expérience
I	1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
	2	Travaux simples sans difficultés particulières.	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
II		Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'éducation nationale) ou expérience équivalente.

III	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. Sur instructions de l'encadrement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.
	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
IV	1	A partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. Missions de représentation correspondantes.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans les techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
	2	Travaux les plus délicats de son métier ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	Large autonomie dans son métier. Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

TABLEAU DES CRITÈRES

(Texte applicable jusqu'à 10 salariés)

NIVEAU	POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITE	FORMATION, adaptation et expérience
I	1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
	2	Travaux simples sans difficultés particulières.	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
II		Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens. De façon ponctuelle et sur instructions précises du chef d'entreprises, fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'éducation nationale) ou expérience équivalente.
III	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. Sur instructions du chef d'entreprise, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.
	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

IV	1	<p>A partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier</p> <p>ou</p> <p>organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.</p>	<p>Autonomie dans son métier.</p> <p>Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer.</p> <p>Missions de représentation correspondantes, par délégation du chef d'entreprise.</p>	<p>Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée.</p> <p>Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans les techniques connexes.</p>	<p>Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience.</p> <p>S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée.</p> <p>Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.</p>
	2	<p>Travaux les plus délicats de son métier</p> <p>ou</p> <p>assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.</p>	<p>Large autonomie dans son métier.</p> <p>Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.</p>	<p>Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.</p>	<p>Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience.</p> <p>S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée.</p> <p>Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.</p>

Article 1.4.3 : Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

Niveau I	1	150
	2	170
Niveau II		185
Niveau III	1	210
	2	230
Niveau IV	1	250
	2	270

Article 1.4.4 : Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

Article 1.4.4. a

Les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'AFPA ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés en niveau II, coefficient 185.

A l'issue d'une période maximale de 9 mois après leur classement, les intéressés seront reconnus dans leur position ou classés à un niveau supérieur en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles. Ce délai est réduit à 6 mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise, acquise notamment par l'apprentissage ou par la formation en alternance.

Article 1.4.4 b

Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés en niveau III, position 1, coefficient 210.

A l'issue d'une période maximale de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la période probatoire sera réduite de moitié.

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

Article 1.4.4 c

Les ouvriers qui, après avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme professionnel bâtiment de niveau V de l'éducation nationale et s'être présentés à l'examen ne l'ont pas obtenu, sont au moins classés en niveau I, position 2, coefficient 170.

Article 1.4.4 d

Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature de la présente classification, elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences :

- les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale ;
- les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique ;
- les formations à certains métiers n'aboutissant pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Article 1.4.5 : Polyvalence

Pour développer la formation initiale et continue, reconnaître et favoriser l'acquisition de compétences élargies, les ouvriers de niveau III et IV :

- titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 1.4.4 d ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;
- mettant en oeuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises,

bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Article 1.4.6 : Evolution de carrière

Article 1.4.6 a : Promotion

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 1.4.2 cidessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

Article 1.4.6 b : Accès à la classification « ETAM »

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article 1.4.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

A cette occasion, l'employeur examinera les possibilités d'accès en cours de carrière des salariés de niveau IV à un poste relevant de la classification des ETAM du bâtiment.

Cet examen tiendra notamment compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernées de la classification des ETAM.

Article 1.4.6 c : Polyvalence

Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieur, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

Article 1.4.7 : Suivi de l'application dans l'entreprise

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel, comme dans celui de la négociation annuelle visée par l'article L. 132-27 du code du travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même, en concertation avec les représentants du personnel, notamment les CHSCT lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en oeuvre.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.4.6 : Evolution de carrière

Article 1.4.6 a

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 1.4.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

Article 1.4.6 b

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article 1.4.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

Article 1.4.6 c

Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieurs, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

Article 1.4.7 : Suivi de l'application dans l'entreprise

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement par l'employeur qui étudiera la possibilité de proposer aux salariés, dans le cadre d'un plan de formation, des stages de formation qualifiante.

Article 1.4.8 : Barèmes de salaires minimaux

(modifié par avenant n° 3 du 20 juin 1994 [Avenant n° 3 étendu par arrêté du 14 octobre 1994.] et avenant n° 20 du 10 avril 2009) [Avenant n° 20 étendu par arrêté du 4 novembre 2009.]

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés de la manière suivante :

- détermination d'une partie fixe, exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position ;
- fixation d'une valeur de point, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures [Le salaire mensuel minimal, base 39 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante : $SK = pf + (k \times vp)$ dans laquelle : k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ; pf la partie fixe ; vp la valeur du point.] .

Ces barèmes devront être fixés de telle sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses niveaux et positions.

Les montants des salaires minimaux ainsi déterminés sont applicables dans toutes les communes relevant du champ d'application territorial de la présente convention (*zone A : 0 % sur le signet des salaires minimaux des ouvriers*).

Liste des communes subissant un abattement :

Aincourt, Angervilliers, Bennecourt, Beynes, Boissys-sous-Saint-Yon, Bonnelles, Bray-Lu, Breux, Buchelay, Bullion, Chamarande, Champcueil, Chevannes, Courcelles-sur-Viosne, Dourdan, Etréchy, Follainville, Guernes, Guillerval, Houdan, Itteville, Labbe ville, Livilliers, Maisse, Magny-en-Vexin, Marines, Mère, Méréville, Montfort-l'Amaury, Morigny-Champigny, Neauphle-le-Château, Pussay, Rochefort-en-Yvelines, Roinville-sous-Dourdan, Rolleboise, Saint-Arnoult, Saint-Cyr-sous-Dourdan, Saint-Hilarion, Saint-Yon, Sermaise, Us.

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article. Ils figurent aux signets de mise à jour « Salaires minimaux des ouvriers » [Voir *sommaire, thème « salaires »*].

Chapitre V Jours fériés. - Autorisations d'absence Congés payés

Article 1.5.1 : Jours fériés

Les jours fériés désignés à l'article L. 222-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque ces jours fériés tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant le congé payé.

Sous réserve des dispositions légales particulières à la journée du 1er Mai et de celles de l'alinéa précédent, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

- ne peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 731-4 du code du travail ;
- n'ont pas accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article D. 212-1 du code du travail.

Article 1.5.2 : Autorisations d'absences

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, et non déductibles du salaire mensuel, seront accordées aux ouvriers pour :

- se marier 4 jours
- assister au mariage d'un de leurs enfants 1 jour
- assister aux obsèques de leur conjoint 3 jours
- assister aux obsèques d'un de leurs enfants 3 jours
- assister aux obsèques de leur père, de leur mère 3 jours
- assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs soeurs ou belles-soeurs, d'un de leurs petits-enfants 1 jour
- chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours (ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail)
- accomplir les épreuves de présélection militaire 3 jours au maximum.

Article 1.5.3 : Congés payés. - Cinquième semaine de congés

La période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur selon la procédure définie à l'article 1.8.2 (2°) ci-dessous sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, 2 mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

Un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

Article 1.5.3 a : Durée des congés payés

Les ouvriers des entreprises du bâtiment ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail (150 heures de travail étant équivalentes à 1 mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

Article 1.5.3 b : Fractionnement

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales mais, en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins 2 semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Article 1.5.3 c : Indemnité de congés payés

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé est le quotient du montant de la dernière paye normale et complète versée à l'ouvrier dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

L'indemnité afférente au congé est soit le produit du dixième du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence.

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale reçoivent, en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté *[Soit, pour 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, une indemnité équivalente à 2 jours de congés ; pour 25 ans, 4 jours ; pour 30 ans, 6 jours.]*.

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés payés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics est de 195 heures.

Article 1.5.3 d : Prime de vacances

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Toutefois, cette règle des 1 675 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions ci-dessus.

Les travailleurs qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

Article 1.5.3 e : Cinquième semaine de congés

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congés, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces 5 jours ouvrés, être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

Pour permettre aux caisses de congés payés de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs du bâtiment doivent transmettre à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires et notamment l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (art. L. 223-8 du code du travail).

Article 1.5.3 f : Non-cumul des avantages

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions des présents articles relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement à mars 1982.

Chapitre VI Hygiène et sécurité

Article 1.6.1 : Règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail

Les règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires estiment nécessaire que les clients et les maîtres d'oeuvre se préoccupent des conditions de vie et de sécurité des ouvriers du bâtiment et qu'ils tiennent compte, dans la définition des projets et dans le choix des entreprises, des mesures qu'elles prennent pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les parties signataires reconnaissent l'efficacité de l'établissement de plans d'hygiène et de sécurité pour permettre de prévoir et d'organiser les conditions de vie et de sécurité des salariés.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la formation à la sécurité et de l'information sur les risques pour la santé et la sécurité afin d'améliorer la prévention des accidents du travail.

Les parties signataires demandent que soient publiés par le ministère du travail les décrets prévus par la loi du 6 décembre 1976 concernant les locaux ou les installations mis à la disposition des équipes d'entretien et de réparation dans les bâtiments (art. L. 235-8 du code du travail).

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail. Ils s'engagent également à demander aux clients ou aux autorités publiques des locaux ou emplacements permettant de mettre à la disposition des salariés les installations réglementaires d'hygiène.

Les salariés s'engagent à prendre soin de leur sécurité et de leur santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions. Ils s'engagent notamment à respecter les consignes de sécurité générales ou particulières qui leur sont expressément données.

Article 1.6.2 : Protection individuelle

Dans tous les cas où la protection des salariés ne peut être assurée par des mesures de sécurité intégrée ou de protection collective, les employeurs s'engagent à mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle, à prescrire les conditions de leur utilisation dans l'entreprise et à leur en expliquer le fonctionnement. Les salariés s'engagent à utiliser effectivement ces équipements lorsque le port en a été rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les équipements de protection individuelle dont le port aura été rendu obligatoire dans l'entreprise seront fournis gratuitement aux salariés dès lors que les travaux exécutés l'exigeront.

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des tenues de protection adaptées à leur morphologie et aux tâches qu'ils ont à effectuer. Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à la définition des modèles les mieux adaptés. La périodicité du renouvellement de ces tenues sera déterminée en fonction de leur degré d'usure et des travaux exécutés par le salarié.

Article 1.6.3 : OPPBTP

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics doit contribuer d'une manière spécifique à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par des actions de conseils, d'aide à la formation à la sécurité et d'information sur les risques pour la sécurité et la santé.

L'OPPBTP doit veiller à ce que son action soit bien intégrée dans le cadre des dispositions du décret réglementaire en vigueur.

Les entreprises ayant créé un CHSCT bénéficient d'un taux réduit de cotisation à l'OPPBTP *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 18 du décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 modifié (arrêté du 9 décembre 1993 art. 1er) .]*

Article 1.6.4 : CHSCT

Conformément au dernier alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués dans les établissements du bâtiment occupant habituellement au moins 50 salariés.

Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles L. 236-1 à L. 236-13 du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Dans les établissements employant habituellement au moins 50 salariés, en l'absence de CHSCT, le rapport écrit et le programme annuels prévus à l'article L. 236-4 du code du travail sont soumis au comité d'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation conforme aux dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.6.4 : CHSCT n'est pas repris

Chapitre VII Maladie. - Accident. - Maternité

Article 1.7.1 : Maladie

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V-1 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident, lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour. Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

- soit 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;
- soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché si celle-ci survient avant l'expiration de ces 3 mois.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels dépassant 3 mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant 3 jours avant la date prévue pour son retour.

Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accidents, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours

Article 1.7.1 a : Conditions d'indemnisation

1° En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers seront indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient :

- soit de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail ;
- soit de plus de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite à la CNRO [Ou les mêmes droits calculés en termes d'équivalence selon le règlement de la CNRO, acquis dans une institution de retraite adhérent à l'ARRCO comme ouvrier d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics.], calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution dans les 10 dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

Toutefois, pour les jeunes ouvriers, âgés de moins de 25 ans à la date de l'arrêt de travail, cette condition sera de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail et pour les apprentis sous contrat de 1 mois d'exécution du contrat d'apprentissage au moment de l'arrêt de travail.

2° Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

3° Les conditions prévues ci-dessus ne sont pas exigées pour bénéficier des dispositions des articles ci-après en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles.

Article 1.7.1 b : Bénéficiaires

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 1.7.1 ;
- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.7.1 b

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 1.7.1 ;
- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

Article 1.7.1 c : Délai

L'indemnité est versée après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

Article 1.7.1 d : Indemnités complémentaires

L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes :

1° Pour un accident ou une maladie non professionnels :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 1.7.1 c ;
- jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au 90e jour inclus de l'arrêt de travail ;

2° Pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :
- jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé du premier au 15e jour d'arrêt ;
- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au 30e jour inclus de l'arrêt de travail ;
- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :
- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du premier au 90e jour de l'arrêt de travail ;

3° Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :
- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 1.7.1 c ;
- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :
- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du premier au 90e jour d'arrêt.

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article 1.7.1 e : Limites de l'indemnisation

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'article 1.7.1 d ci-dessus.

Il en résulte, notamment, que l'indemnisation ne peut en aucun cas excéder 90 jours au cours d'une même année civile.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues ci-dessus, jusqu'à son rétablissement ou, au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

Article 1.7.1 f : Cas exceptionnels

Les entreprises de bâtiment qui resteront en dehors du régime professionnel *[Le régime professionnel dont il s'agit est le suivant : gestion technique assurée par la CNPO et affiliation des entreprises du bâtiment à une société mutuelle professionnelle d'assurance régie par le titre III du décret du 30 décembre 1938 et dont les statuts précisent qu'elle ne rémunère aucun intermédiaire, avec laquelle la Caisse nationale de prévoyance des ouvriers est habilitée à passer une convention avec possibilité soit de paiement direct de l'indemnité à l'ouvrier par la CNPO, soit le paiement de cette indemnité par l'intermédiaire de l'entreprise ; ou affiliation directe à la CNPO pour les entreprises de moins de 10 ouvriers qui le souhaiteraient.]* mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours seront tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'article 1.7.1 a ci-dessus le montant des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 1.7.2 : Maternité

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 1.7.1 a ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance - pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après

la date de celui-ci.

Le chapitre VIII restera en vigueur tant que les négociations entamées au niveau national sur ces questions n'auront pas abouti.

Chapitre VIII Durée du travail

Article 1.8.1 : Durée du travail

La durée légale du travail effectif des ouvriers du bâtiment est de 39 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser, pendant l'année civile, un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, dans la limite maximale de 145 heures - 130 heures après consultation des représentants du personnel et au-delà de 130 heures avec obligatoirement l'avis favorable de ceux-ci - et à condition de ne pas dépasser les limites fixées à l'article 1.8.3 a ci-dessous.

Article 1.8.1 a : Semaine de travail en 5 jours

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi.

Toutefois, lorsqu'un des 2 jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1er Mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Article 1.8.1 b : Repos compensateur

Pour des raisons impératives, telles que par exemple des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi) totalement ou partiellement, mais elles devront alors obligatoirement, sauf dans le cas de récupération du chômage-intempéries, les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximal de 5 semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article 1.2.3 c ci-dessus.

Toutefois, pour des raisons impératives liées au caractère particulier de l'activité professionnelle, les entreprises d'installation de stands et d'expositions relevant du numéro 5573 dans la nomenclature INSEE 1973 (337-02 dans la nomenclature INSEE 1959) pourront faire travailler leurs ouvriers pendant 6 jours consécutifs, mais elles devront obligatoirement les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées au-delà du cinquième jour de travail consécutif. Le repos compensateur acquis par un ouvrier d'une entreprise d'installation de stands ou d'expositions devra être pris dans un délai aussi proche que possible de la date suivant laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis. Il devra, en tout état de cause, être pris dans un délai maximal de 6 mois.

Article 1.8.1 c : Durée du travail effectif

La durée du travail, dont il est question dans la présente convention, se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et déshabillage, de casse-croûte et de trajet, domicile-chantier ou siège-chantier, et retour.

Article 1.8.2 : Horaires de travail

1° Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des chantiers ou des ateliers.

Ils doivent être affichés sur les lieux où travaillent de façon continue plus de 5 ouvriers *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 620-2 et D. 212-18 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er).]*

2° Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions des articles 1.5.1, 1.5.3, 1.8.3, 1.8.4 de la présente convention, l'avis préalable des représentants du personnel est demandé, après délibération.

Lors de celle-ci, qui a lieu en principe une fois par an, les employeurs doivent indiquer le ou les horaires hebdomadaires de travail envisagés en précisant le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire, soit pour l'ensemble du personnel, soit pour la partie du personnel qui prendra ce jour de repos le samedi, l'autre partie le prenant le lundi. Mais, dans ce dernier cas, la liste du personnel travaillant le samedi ou le lundi est fixée en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des ouvriers concernés.

L'avis des représentants du personnel est également demandé :

- sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.8.4 c de la présente convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ; cet avis doit obligatoirement être favorable pour utiliser les heures supplémentaires au-delà de 130 heures ;
- en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. 1.8.4 de la présente convention) ;
- en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. 1.8.4 c) de la présente convention.

Lors de cette consultation annuelle, les employeurs indiquent également les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement.

Toutes ces informations sont données à titre indicatif et les modifications éventuelles de ces dispositions en cours d'année doivent faire l'objet également d'une consultation des représentants du personnel.

Après une première année de mise en application, lors de l'établissement d'une programmation indicative pour la deuxième année, les employeurs présentent aux représentants du personnel le bilan de ce qui a été effectué dans l'entreprise à partir de la première programmation indicative, notamment en ce qui concerne les conséquences sur l'emploi.

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

Article 1.8.3 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Dans tous les cas, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Article 1.8.3 a : Durée maximale du travail

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;

- la dure moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article 1.8.3 b

Les équivalences prévues par l'article 5, 9° du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret resteront en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 1.8.3.

Article 1.8.3 c : Heures supplémentaires exceptionnelles

[Cet article 1.8.3 c est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er).]

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que des travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus *[Au-delà de 145 heures.]*, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel puis l'accord de l'inspection du travail.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximal de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

Les employeurs doivent indiquer à l'inspection du travail, dans la demande d'autorisation d'utilisation d'heures supplémentaires exceptionnelles, les dates approximatives auxquelles le repos compensateur sera pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 1.8.3 a ci-dessus, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 1.8.4 : Organisation du travail

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, le travail peut être organisé soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 2 heures et demie.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux du travail.

Suivant les mêmes principes, l'horaire de travail peut être aménagé pour le personnel affecté à des activités de maintenance, d'entretien ou de dépannage.

Article 1.8.4 a : Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des ouvriers, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 1.8.4 b : Horaires à temps partiel

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation.

Article 1.8.4 c : Récupération des heures perdues pour intempéries

[Article exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er) .]

En cas de contraintes dues à la nature de l'activité de certaines entreprises ou à des conditions climatiques, la durée légale du travail effectif visée à l'article 1.8.1 de la présente convention peut être aménagée en cours d'année dans les conditions suivantes :

1° L'aménagement de la durée légale du travail effectif ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail effectif inférieurs à 35 heures par semaine pendant une période maximale de 15 semaines.

Lorsque, dans le cadre d'un tel aménagement, l'horaire est inférieur à 39 heures de travail par semaine, les ouvriers doivent recevoir une rémunération au moins égale au salaire mensuel qu'ils auraient perçu pour un horaire de 39 heures par semaine ; le complément versé aux ouvriers, à concurrence d'un salaire mensuel base 39 heures, constitue une avance, à valoir sur les salaires des périodes où l'horaire de travail est supérieur à 39 heures par semaine ;

2° Les heures hebdomadaires en moins des 39 heures non utilisées pendant certaines périodes et qui sont effectuées pendant d'autres périodes ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.8.1 de la présente convention et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires exceptionnelles. Toutefois, toutes les heures de travail reportées et effectuées au-delà de 39 heures par semaine donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires ;

3° Les périodes où des horaires hebdomadaires inférieurs à 39 heures seront pratiqués doivent être précisées aux représentants du personnel dans le cadre de la consultation prévue à l'article 1.8.2 (2°) de la présente convention.

Article 1.8.4 d : Chômage-intempéries

1° Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de chômage partiel, de chômage-intempéries et de rémunération mensuelle minimale devront être adaptées pour prévoir le cas évoqué à l'article 1.8.4 c ci-dessus. Pour permettre aux caisses de congés payés de calculer le montant des indemnités de chômage-intempéries à rembourser, les employeurs ayant opté pour une modulation devront adresser en début d'année à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires (choix de l'horaire hebdomadaire inférieur à 39 heures, périodes où il sera effectué, périodes où ces heures seront travaillées en plus de 39 heures, etc.) [Point exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er) .].

2° Les heures de travail perdues du fait des intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur [Voir avenant national du 25 février 1982.] . Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires [Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1993, art. 1er) .].

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 39e heure hebdomadaire donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

3° L'application des dispositions de la présente convention [Voir avenant national du 25 février 1982.] ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

Ainsi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener les chefs d'équipe à dépasser la durée habituelle de l'exercice de leurs fonctions ni les obliger à être présents en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

4° Les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient suivant les cas d'une ou de plusieurs interruptions quotidiennes de travail égales à 10 % du temps de travail pénible effectué.

Cette interruption est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Les travaux concernés sont :

- travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines, à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;
- travaux sur échafaudages volants ;
- travaux à la corde à noeuds ;
- travaux dans plus de 25 centimètres d'eau ;

- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton ;
- travaux effectués dans des vapeurs d'acide ;
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisances ;
- travaux dans les excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;
- travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :
 - ou bien est supérieure à 45 degrés ;
 - ou bien est supérieure à 35 degrés et accuse une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure ;
- travaux avec le port d'un masque.

Chapitre IX Dispositions diverses

Article 1.9.1 : Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille,

pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ouvriers peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Pour faciliter la présence des salariés aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise ou de son représentant dûment mandaté. Ces autorisations d'absences, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne notable à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Chaque fois que des salariés seront appelés à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la

réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Chapitre IX Dispositions diverses

Article 1.9.1 : Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- **à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;**
- **à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille,**

pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- **les opinions des travailleurs ;**
- **leur adhésion à tel ou tel syndicat ;**
- **le fait de n'appartenir à aucun syndicat.**

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ouvriers peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Pour faciliter la présence des salariés aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise ou de son représentant dûment mandaté. Ces autorisations d'absences, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne notable à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Chaque fois que des salariés seront appelés à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Article 1.9.2 : Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des oeuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.9.2 : Délégués du personnel

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Article 1.9.2.1 : Représentation syndicale

En cas de litige grave, tout ouvrier pourra se faire accompagner d'un délégué syndical qui, sur sa demande, sera reçu par l'employeur en présence d'un représentant du syndicat auquel ce dernier appartiendra. Cette demande devra être formulée par écrit au moins 24 heures à l'avance et faire mention de son objet.

Article 1.9.3 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent aux femmes comme aux hommes sauf stipulations contraires prévues par la législation en vigueur.

Article 1.9.4 : Travail des jeunes

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

Article 1.9.5 : Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article 1.2.3 c .

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté à la date de la visite d'un an dans l'entreprise ou de 5 ans dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.

Les frais de ces visites médicales périodiques sont remboursés sur justificatifs par l'entreprise aux intéressés.

Article 1.9.6 : Ancienneté

Pour l'application de la présente convention, à l'exception des dispositions de l'article 1.1.10 a ci-dessus, pour lesquelles une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise est donnée, on entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 1.9.7 : Service national

Le contrat de travail des ouvriers qui, au moment de leur départ au service national, ont au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise est suspendu pendant la durée légale du service, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, l'ouvrier doit prévenir son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'intéressé ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du service national, l'employeur ne peut licencier le bénéficiaire des dispositions ci-dessus que s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'absence de l'ouvrier, de maintenir le contrat.

Les dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail sont applicables aux ouvriers n'ayant pas 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise au moment de leur départ au service national.

L'ouvrier qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ bénéficie d'un droit de priorité de réembauchage durant une année à dater de sa libération.

Article 1.9.8 : Emploi des handicapés

Les conditions d'emploi des ouvriers handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.9.8 : Emploi des handicapés n'est pas repris

Article 1.9.9 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

- l'accord du 13 novembre 1959 modifiant et codifiant l'accord du 13 mai 1959 instituant le régime de retraite complémentaire des ouvriers du bâtiment (et des travaux publics) agréé par arrêté ministériel du 2 mars 1960 ;
- l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment (et des travaux publics) étendu par l'arrêté ministériel du 25 janvier 1974,

dans les conditions prévues par ces accords et en fonction de leur champ d'application professionnel particulier qui doit être pris en compte pour l'adhésion des entreprises du bâtiment à la Caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (CNRO) et à la Caisse nationale de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (CNPO).

Article 1.9.10 : Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 31 décembre 1979 pour la mise en oeuvre de la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 1er juillet 1980 (*Journal officiel* du 3 août 1980) ;
- l'accord collectif national du 5 décembre 1984 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (*Journal officiel* du 29 mars 1985),

dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.9.10 : Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 21 janvier 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (*Journal officiel* du 29 mars 1985), dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier ;
- l'accord collectif national du 23 février 1989 relatif à la création du fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 27 avril 1989 (*Journal officiel* du 28 avril 1989) dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier ;
- les avenants à ces accords et notamment l'avenant n° 3 du 20 octobre 1992 à l'accord du 23 février 1989.

Article 1.9.11 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

L'application dans les industries du bâtiment et des travaux publics des dispositions de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, reprises et modifiées par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, fait l'objet de l'accord du 25 octobre 1989. Cet accord concerne uniquement les entreprises visées par son champ d'application professionnel particulier.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS

Article 1.9.11 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise n'est pas repris

TITRE II CLAUSES RELATIVES À L'APPRENTISSAGE

(Modifié par avenant n° 6 du 15 novembre 1995)

Article 2.1.1 : Objet

Le présent titre a pour objet de définir les règles relatives à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment, compte tenu des dispositions des articles L. 115-1 et suivants du code du travail.

Article 2.1.2 : Contenu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle en alternance comme modes d'acquisition privilégiés d'une qualification. Elles estiment que l'apprentissage doit comporter une formation générale, à la fois intellectuelle et morale, combinée avec l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.

Article 2.1.3 : Classification

Lorsque l'apprenti aura terminé son temps d'apprentissage et passé avec succès l'examen permettant l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technique il sera classé selon les dispositions prévues à la classification des ouvriers du bâtiment intégrée au chapitre IV du titre Ier de la présente convention.

Article 2.1.4 : Jours fériés, autorisations d'absence, congés payés, maladies, accidents, professionnels ou non, et maternité

Les dispositions des articles 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.7.1 et 1.7.2 du titre Ier de la présente convention, concernant respectivement les jours fériés, les autorisations d'absence, les congés payés, les maladies et accidents, professionnels ou non, et la maternité s'appliquent également aux apprentis.

Article 2.1.5 : Semaine supplémentaire de repos

Pour faciliter la transition avec le rythme des vacances scolaires, les apprentis bénéficieront, pendant le cours de la première année d'apprentissage, d'une semaine supplémentaire de repos rémunérée par l'entreprise.

Cette période de 7 jours calendaires, dont le point de départ peut se situer un jour quelconque de la semaine, est à prendre en hiver, entre le 1er décembre et le 15 mars, aux dates de fermeture du centre de formation

d'apprentissage, et avec l'accord, sur la date de ces vacances, de l'employeur, maître d'apprentissage.

Article 2.1.6 : Salaires fixés par accord paritaire

Les salaires horaires des apprentis, pour les heures normales de travail, sont fixés par accord paritaire *[Il est toutefois rappelé que ces salaires ne sont applicables que dans la mesure où ils restent plus favorables que le salaire légal déterminé en pourcentage du SMIC.]*

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer chaque année à cet effet.

Article 2.1.7 : Indemnités de petits déplacements

[Les dispositions de cet article ne sont pas actuellement applicables aux entreprises de Seine-et-Marne, elles font l'objet de négociations à l'échelon départemental.]

Les apprentis bénéficient des dispositions relatives à l'indemnisation des petits déplacements dans les conditions prévues par le chapitre III du titre III de la présente convention.

Par dérogation, le versement des indemnités de transport et de repas sera également octroyé à l'apprenti lors de ses déplacements au centre de formation d'apprentis sur la base des frais réellement engagés et dans la limite des montants conventionnels accordés aux ouvriers.

Article 2.1.8 : Salaire lors d'un second contrat

(Ajouté par avenant n° 6 du 15 novembre 1995) *[Dispositions de cet avenant étendues sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 1996, art. 1er).]*

Le jeune salarié qui, à l'issue d'un premier contrat d'apprentissage dans une entreprise de bâtiment, prépare un second diplôme par la voie de l'apprentissage, perçoit pendant toute la durée de ce second contrat un salaire égal à 70 % du salaire minimal conventionnel correspondant au niveau de qualification auquel son premier diplôme lui aurait donné accès.

Cette disposition est applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 1996.

TITRE III CLAUSES PROFESSIONNELLES RÉGIONALES

Chapitre 1er Travail exceptionnel de nuit, du dimanche, des jours fériés, continu et par roulement

Article 3.1.1 : Calcul des majorations

Les majorations faisant l'objet des paragraphes ci-dessous sont calculées sur le salaire horaire effectif de l'ouvrier à l'exclusion des primes de rendement accordées pour un travail déterminé et mesuré d'après les éléments préétablis au sein de chaque entreprise, ainsi que des primes et indemnités accordées pour travaux salissants, particulièrement pénibles, ou nécessitant une habileté particulière, prévues par la présente convention.

D'autre part, les majorations pour heures supplémentaires, heures exceptionnelles de nuit, travail exceptionnel du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas.

Lorsque plusieurs causes de majorations coexistent, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Article 3.1.2 : Travail exceptionnel de nuit

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour), par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail, ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 20 heures et 6 heures donnent lieu à une majoration de 100 %.

Lorsque le travail se prolonge au-delà de minuit, mais s'arrête avant 6 heures, et en l'absence de moyens de transports publics ou fournis par l'entreprise pour quitter le chantier, les heures comprises entre l'arrêt de travail et 6 heures sont indemnisées au tarif simple.

En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure, payé, est accordé pour le casse-croûte.

Article 3.1.3 : Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés non payés

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié non payé, les heures de travail effectuées dans ces conditions sont majorées de 100 %.

Article 3.1.4 : Travail exceptionnel des jours fériés payés

[Les dispositions de cet article ne sont pas actuellement applicables aux entreprises de Seine-et-Marne, elles font l'objet de négociations à l'échelon départemental.]

Lorsque les circonstances obligent à travailler un jour férié indemnisé au titre de l'article 1.5.1 du titre Ier de la présente convention, les heures de travail réellement effectuées ce jour-là sont rétribuées, en sus de l'indemnité prévue à l'article 1.5.1, avec une majoration de 50 %. Dans ce cas particulier, par exception à l'alinéa 2 de l'article 3.1.1 du présent titre, ces heures de travail sont comprises dans l'horaire de la semaine.

Article 3.1.5 : Travaux continus et par roulement

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire.

Toutefois, en ce qui concerne les postes de nuit, les heures comprises entre 20 heures et 6 heures sont majorées de 10 %.

D'autre part, les équipes ayant commencé, effectué ou terminé un poste à l'intérieur d'un jour non ouvrable, compté de zéro heure à minuit, bénéficieront des majorations prévues aux articles 3.1.2 et 3.1.3 du présent titre, sans qu'il puisse y avoir cumul avec la majoration prévue au paragraphe précédent.

Une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte. Cette demi-heure est prise vers le milieu du poste de travail. En cas d'impossibilité de la donner simultanément à tous les ouvriers, un système de relais est organisé.

Chapitre II Primes professionnelles

Ce chapitre fera l'objet d'une négociation ultérieure.

Chapitre III Régime d'indemnisation des petits déplacements

(Ajouté par avenant n° 2 du 20 juin 1994 et modifié par avenant n° 5 du 15 novembre 1995) [Avenant n° 2 du 20 juin 1994 étendu par arrêté du 14 octobre 1994.]

Article 1er : Dispositions générales

1. Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne, pour eux, la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

2. Le présent régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

3. Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières et indépendantes de la qualification professionnelle des ouvriers.

Leur montant est précisé à l'article 8 ci-après.

Article 2 : Bénéficiaires

1. Bénéficiaire des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir après la fin du travail.

2. Sont considérés comme ouvriers non sédentaires du bâtiment ceux qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

3. Bénéficiaire également des indemnités de petits déplacements les ouvriers « sédentaires » pour les jours où ils sont appelés à se rendre sur des chantiers pour leur travail.

4. Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements. L'ouvrier occupé dans les conditions prévues au chapitre III du titre Ier de la présente convention (indemnisation des grands déplacements) bénéficie exclusivement de ce régime.

Article 3 : Application géographique

1. Il est institué un système de zones circulaires concentriques. Le nombre de zones concentriques est de 7, pour tenir compte de la forte concentration urbaine de la région parisienne (soit les zones 1 A, 1 B, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (1 A) est constituée par un cercle de 5 kilomètres de rayon mesuré à vol d'oiseau dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 4, 4 *bis*, ou 4 *ter*, ci-dessous.

Pour les entreprises soumises aux dispositions des articles 4 *bis* et 4 *ter* ci-dessous, la première zone (1 A) est constituée par l'ensemble de la ville de Paris *intra-muros*.

La deuxième zone (1 B) est constituée par une circonférence de 10 kilomètres de rayon mesuré à vol d'oiseau et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone A, dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 4, 4 *bis* ou 4 *ter*, ci-dessous.

Les zones 1 B à 5 sont concentriques et leurs circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres mesurés à vol d'oiseau et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

2. Le montant de l'indemnité de repas est le même pour toutes les zones concentriques. La valeur de l'indemnité de frais de transport (lorsque, par exception, elle est payée forfaitairement) et la valeur de l'indemnité de trajet sont fonction de chaque zone concentrique.

3. Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs circonférences passeraient à l'intérieur du chantier, la zone qui sera prise en considération sera celle où se situe le chantier de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable pour le cas où il travaillerait sur deux zones.

Article 4 : Points de départ

1. Pour chaque entreprise, sous réserve des dispositions des articles 4 *bis* et 4 *ter*, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

2. Dans les entreprises qui ont dans la région parisienne différents centres d'activité fixes et permanents (bureaux, siège, agences, dépôts, magasins de vente, usines), chaque ouvrier recevra la notification écrite de son point géographique de rattachement pour la définition du point de départ des petits déplacements. Il en sera de même pour les nouveaux embauchés.

En cas de modification de ce point géographique de rattachement, une entente préalable entre les parties est nécessaire pour fixer le nouveau point de départ des petits déplacements.

3. Pour les ouvriers embauchés sur place par une entreprise ouvrant un chantier qui ne se situe pas dans le système des zones concentriques prévues ci-dessus, et sous réserve de l'application du chapitre III du titre Ier de la présente convention « Grands déplacements », le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton, sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Article 4 *bis* : Point de départ pour Paris

Afin de tenir compte des moyens de transport existants et de la forte concentration urbaine de la ville de Paris, pour les entreprises ayant leur siège social, ou leur agence régionale, ou leur bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier, dans le département de Paris, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé sur le parvis de la cathédrale Notre-Dame de Paris.

La première zone (1 A) est constituée uniquement par l'ensemble de la ville de Paris *intra-muros*.

Article 4 *ter* : Option

[Le caractère provisoire de cette option est maintenu.]

Par exception aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 4 ci-dessus, les entreprises de banlieue qui avaient opté pour le régime parisien, dans le cadre d'anciens systèmes d'indemnisation des petits déplacements, peuvent continuer de bénéficier de cette option pour la détermination du point de départ des petits déplacements.

Pour ces entreprises de banlieue, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé sur le parvis de la cathédrale Notre-Dame de Paris. La première zone 1 A est constituée uniquement par l'ensemble de la ville de Paris *intra-muros*.

Pour les entreprises de banlieue qui n'avaient pas opté pour le régime parisien dans le cadre d'anciens régimes d'indemnisation des petits déplacements, le point de départ des petits déplacements est défini à l'article 4 ci-dessus.

Les entreprises de banlieue qui avaient opté pour le régime parisien peuvent y renoncer et appliquer les règles précisées à l'article 4 ci-dessus. Dans ce cas, cette modification de régime doit être notifiée aux ouvriers concernés.

Article 5 : Indemnité de repas

Il est souhaitable que les entreprises orientent leur action vers les solutions préférentielles suivantes afin d'améliorer les conditions de vie sur les chantiers.

A. - Cantines

Elles pourront organiser - directement ou indirectement -, participer et/ou utiliser des cantines.

Dans ce cas, la participation patronale sera déterminée dans les conditions et les limites prévues au paragraphe C ci-après.

B. - Titres restaurant

Elles pourront délivrer aux ouvriers des titres restaurant dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans ce cas, la participation patronale sera déterminée dans les conditions et les limites prévues au paragraphe C ci-après.

C. - Indemnité de repas

Faute de pouvoir adopter l'une ou l'autre des solutions ci-avant, les ouvriers percevront une indemnité de repas pour chaque journée de travail.

Cette indemnité a pour objet d'indemniser le supplément des frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ou lorsqu'il est logé gratuitement par les soins de l'entreprise sur le chantier ou dans un rayon de 1,5 kilomètre ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Article 6 : Indemnité de frais de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet :

a) D'indemniser les frais réels de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre par ses propres moyens directement de son domicile habituel au chantier et pour en revenir sur la base du tarif de la carte orange instituée dans la région parisienne ;

b) D'indemniser forfaitairement, par exception à l'alinéa précédent, les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de celle-ci, quel que soit le moyen de transport réel choisi par le salarié, lorsque :

- le domicile de l'ouvrier est situé hors de la zone couverte par la carte orange ;
- le chantier sur lequel travaille l'ouvrier est situé hors de la zone couverte par la carte orange ;
- l'entreprise sait à l'avance que le mois de travail sera incomplet ;
- un accord d'entreprise prévoit d'indemniser forfaitairement les frais de transport ;

c) Lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport collectif permettant à l'ouvrier de se rendre sur le chantier, l'entreprise peut, au choix :

- assurer gratuitement le transport siège-chantier ou point fixe de rendez-vous-chantier et, dans ce cas, aucune indemnité n'est due au titre du régime d'indemnisation des frais de transport ;
- indemniser les frais de transport sur la base de l'indemnité forfaitaire de transport définie à l'alinéa b ci-dessus ;
- indemniser les frais de transport sur la base des frais réellement engagés par l'ouvrier ;

d) En tout état de cause, l'entreprise peut convenir d'un accord particulier avec les représentants du personnel dans la mesure où les clauses prévues ci-dessus ne sont pas adaptées.

Article 7 : Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et en revenir après la fin du travail.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier (moins de 1,5 kilomètre par le chemin le plus direct).

L'indemnité de trajet est toujours fonction de la distance entre le siège de l'entreprise, l'agence ou l'établissement et le chantier.

Compte tenu de son objet, l'indemnité du trajet est due même si l'ouvrier est transporté par l'employeur.

Article 8 : Montants

(Modifié par avenant n° 5 du 15 novembre 1995) [*Avenant étendu par arrêté du 4 avril 1996.*]

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés pour les ouvriers selon les tarifs suivants :

A. - Indemnité de repas

Le montant de l'indemnité de repas, qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé à :

- 42 F, à compter du 1er décembre 1995 ;
- 43 F, à compter du 1er juin 1996 ;
- 44 F, à compter du 1er juin 2000 ;
- 7 euros, à compter du 1er janvier 2003.

Si l'entreprise utilise un système de titres restaurant, le montant de sa participation sera déduit du montant de l'indemnité de repas.

B. - Indemnité de frais de transport

En région parisienne, la règle étant le remboursement de frais réels sur la base de la carte orange payée en totalité, l'indemnité forfaitaire définie ci-après ne s'applique que par exception (cf. alinéa b) de l'article 6 ci-dessus.

Son montant journalier, qui est un forfait, indemnise les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier.

Le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant à compter du 1er décembre 1994 :

ZONES	MONTANT JOURNALIER (en francs)
1re zone A	4,00
1re zone B	8,00
2e zone	14,00
3e zone	22,00

4e zone	26,00
5e zone	31,00
6e zone	36,00

C. - Indemnité de trajet

Son montant, qui est un forfait différent selon la localisation du chantier, est évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 7 ci-dessus et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

Le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

ZONES	A COMPTER du 1er-12-1994 (en francs)	A COMPTER du 1er-12-1995 (en francs)	A COMPTER du 1er-12-1996 (en francs)
1re zone A	2,50	3,50	5,00
1re zone B	7,00	8,00	10,00
2e zone	11,50	13,50	15,00
3e zone	17,50	20,00	23,00
4e zone	22,50	25,00	28,00
5e zone	27,00	31,50	35,00
6e zone	30,00	35,00	40,00

Chapitre IV Grands déplacements à l'étranger

1. Régime d'indemnisation

Le régime d'indemnisation des frais de grands déplacements prévu par la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est limité aux chantiers en métropole et ne précise pas le cas de travaux effectués à l'étranger ou dans les DOM-TOM.

2. Déplacements de courte durée à l'étranger ou dans les DOM-TOM

En cas de déplacement de courte durée sur un chantier à l'étranger ou dans les DOM-TOM, une entente préalable entre les parties détermine les conditions d'indemnisation des frais de séjour de l'ouvrier par référence :

- a) Au cas particulier de chaque chantier ;
- b) Aux principes d'indemnisation des frais de grands déplacements prévus par la convention collective ;
- c) Aux montants d'indemnisation correspondant à des frais réels justifiés ou en rapport avec les limites d'exonération spécifiques aux allocations forfaitaires allouées aux salariés en situation de grand déplacement hors métropole (art. 3 bis de l'arrêté du 26 mai 1975 créé par arrêté du 8 août 1989).

TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1.1 : Durée. - Révision. - Dénonciation

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les mêmes formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 4.1.2 : Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 4.1.3 : Procédure de conciliation

Les parties contractantes s'engagent à recourir aux commissions de conciliation prévues ci-après et à attendre soit d'avoir été informées des décisions ou suggestions de la commission saisie, soit l'expiration d'un délai de 5 jours francs à dater du premier jour où la commission s'est réunie, avant toute grève ou tout lock-out.

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application de la présente convention seront examinés par une commission régionale ainsi composée :

- 2 membres titulaires et 2 suppléants par organisation syndicale ouvrière ayant discuté et signé la présente convention ;
- autant de membres employeurs présents ou représentés que de membres ouvriers présents ou représentés.

La commission devra se réunir dans un délai maximal de 5 jours ouvrables qui suivra celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande devra être rédigée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations syndicales signataires de la présente convention plus un et elle devra exposer l'origine et l'étendue du différend.

En cas de désaccord à la commission départementale ou régionale, les litiges pourront être soumis à une commission nationale composée de façon analogue et qui devra se réunir dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'À 10 SALARIÉS TITRE IV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT RELEVANT DES PROFESSIONS AGRICOLES

Chapitre IER Dispositions de la convention collective applicables aux entreprises agricoles

Sont applicables aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles les titres et articles suivants de la présente convention concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés.

CLAUSES GÉNÉRALES : articles 1er à 4

TITRE Ier : Contrat de travail et conditions générales de travail

Chapitre Ier : Conclusion et rupture du contrat de travail.

Chapitre II : Rémunération.

Chapitre III : Grands déplacements.

Chapitre IV : Classification.

Chapitre V : Jours fériés. - Autorisations d'absence

Congés payés à l'exception de :

- l'article 1.5.3 d (Prime de vacances) ;
- l'article 1.5.3 e (5e semaine de congés payés) ;

Sous réserve des chapitres II (Primes de vacances) et III (5 e semaine de congés payés) du présent titre.

Chapitre VI : Hygiène et sécurité.

Chapitre VII : Maladie. - Accident. - Maternité :

Avec la précision du chapitre IV du présent titre (Indemnisation des arrêts de travail).

Chapitre VIII : Durée du travail, à l'exception du 3e tiret :

- « en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. 1.8.4 c) de la présente convention »

de l'article 1.8.2.

Chapitre IX : Dispositions diverses :

Sous réserve du chapitre V du présent titre (Retraite complémentaire des ouvriers agricoles).

A l'exception du 1er tiret de l'article 1.9.10 (Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle).

TITRE II : Clauses relatives à l'apprentissage

TITRE III : Clauses professionnelles régionales

Chapitre Ier : Travail exceptionnel de nuit, du dimanche, des jours fériés continus et par roulement.

Chapitre II : Primes professionnelles.

Chapitre III : Régime d'indemnisation des petits déplacements.

Chapitre IV : Grands déplacements à l'étranger.

Chapitre II Prime de vacances

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Le taux de la prime est de 30 % de l'indemnité de congé payé correspondant aux 24 jours ouvrables de congé institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail ou 150 heures de travail.

Toutefois, cette règle des 1 675 heures ne s'appliquera pas aux jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

Chapitre III Cinquième semaine de congés payés

La cinquième semaine de congés payés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congé, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces 5 jours ouvrés, être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congé est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

Les jours de congé dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (art. L. 223-8 du code du travail).

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent article relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement au 1er mars 1982.

Chapitre IV Indemnisation des arrêts de travail

Pour l'application du paragraphe I de l'article 1.7.1 a , l'indemnisation des arrêts de travail est en outre ouverte aux ouvriers agricoles âgés d'au moins 25 ans qui justifient d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise et de 2 mois d'ancienneté dans la profession.

Chapitre V Retraite complémentaire des ouvriers agricoles

Les employeurs du bâtiment relevant de la mutualité sociale agricole sont tenus de respecter les dispositions de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971, étendue par arrêté du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'économie et des finances, en date du 19 décembre 1975, ainsi que celles de ses annexes et avenants.

TITRE V DISPOSITIONS FINALES

La présente convention collective sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi.
Les parties signataires en demandent l'extension à M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 28 juin 1993.

(Suivent les signatures.)

ACCORDS DÉPARTEMENTAUX

AVENANT DU 14 MAI 2001 relatif aux indemnités de petits déplacements

(Texte étendu par arrêté du 6 novembre 2001)

Entre :

La fédération du bâtiment et des travaux publics, région de Seine-et-Marne ;

La CAPEB de Seine-et-Marne, confédération départementale des artisans et des petites entreprises du bâtiment ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics pour sa seule section bâtiment,

D'une part, et

L'union régionale de la construction et du bois d'Ile-de-France CFDT ;

L'union syndicale de la construction de Seine-et-Marne CGT ;
L'union départementale des syndicats de Seine-et-Marne CGT-FO ;
L'union départementale de Seine-et-Marne CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Les soussignés réunis en commission paritaire à Melun, le 14 mai 2001, il a été convenu de revaloriser en 2 étapes les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er : Indemnités de frais de transport

Le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

Au 1er mai 2001 :

- 1re zone A : 5 F ;
- 1re zone B : 7 F ;
- 2e zone : 9 F ;
- 3e zone : 17 F ;
- 4e zone : 21 F ;
- 5e zone : 27 F ;
- 6e zone : 33 F.

Au 1er octobre 2001 :

- 1re zone A : 6 F ;
- 1re zone B : 8 F ;
- 2e zone : 11 F ;
- 3e zone : 18 F ;
- 4e zone : 23 F ;
- 5e zone : 30 F ;
- 6e zone : 36 F.

Article 2 : Indemnités de trajet

Le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

Au 1er mai 2001 :

- 1re zone A : 2 F ;
- 1re zone B : 9 F ;
- 2e zone : 14 F ;
- 3e zone : 22 F ;
- 4e zone : 26 F ;
- 5e zone : 34 F ;
- 6e zone : 39 F.

Au 1er octobre 2001 :

- 1re zone A : 3 F ;
- 1re zone B : 10 F ;
- 2e zone : 15 F ;
- 3e zone : 23 F ;
- 4e zone : 27 F ;
- 5e zone : 35 F ;
- 6e zone : 40 F.

Article 3 : Indemnité de repas

Le montant journalier est le suivant :

- 44 F au 1er mai 2001 ;
- 45 F au 1er octobre 2001.

Article 4 : Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau. Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Melun, le 14 mai 2001.

(Suivent les signatures.)

PROTOCOLE D'ACCORD SEINE-ET-MARNAIS DU 31 MAI 1995 formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993, réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956

Dénonciation du protocole Seine-et-Marnais par la CAPEB Grande Couronne Ile-de-France et par la FFB Ile-de-France Est (par lettres du 13 février 2018).

Entre :

La fédération du bâtiment et des travaux publics, région de Seine-et-Marne ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics pour sa seule section bâtiment ;

La CAPEB de Seine-et-Marne, confédération départementale des artisans et des petites entreprises du bâtiment,

D'une part, et

L'union des syndicats FO du bâtiment de Seine-et-Marne ;

L'union régionale des syndicats construction bois CFDT d'Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Le présent protocole d'accord règle les conditions de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité en Seine-et-Marne ressortit aux professions définies à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champ d'application » de la convention nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 ;
- d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs en Seine-et-Marne ou engagés par eux dans le département, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

TITRE II DISPOSITIONS RELEVANT DU CHAMP DE LA NÉGOCIATION PARITAIRE DÉPARTEMENTALE

Chapitre Ier Barèmes de salaires minimaux

Article 2.1.1 : Barèmes applicables

Les barèmes de salaires minimaux applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne font l'objet d'une négociation départementale annuelle dont la première réunion sera fixée au dernier mois de l'année, pour l'année suivante.

Article 2.1.2 : Fixation

Les barèmes sont fixés de la manière suivante :

- détermination d'une partie fixe, exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position ;
- fixation d'une valeur de point, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures *[Le salaire mensuel minimal, base 39 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante : $SK = pf + (k \times vp)$ dans laquelle : k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ; pf la partie fixe ; vp la valeur du point]*.

Ces barèmes devront être fixés de telle sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses niveaux et positions.

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article Ils figurent aux signets de mise à jour « Salaires minimaux des ouvriers ».

Chapitre II Régime d'indemnisation des petits déplacements

Article 2.2.1 : Dispositions générales

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet ;
- indemnité de repas,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue.

Article 2.2.2 : Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements

1. Bénéficiaire des indemnités de transport et de trajet, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début du travail et pour en revenir après la fin du travail. Ce temps de déplacement est hors durée de travail ; la durée de travail effectif se définit en effet comme le temps de travail effectif à l'exclusion des temps d'habillage, de déshabillage, de casse-croûte et de trajet.
2. Bénéficiaire des indemnités de repas, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, les ouvriers non sédentaires du bâtiment en situation de petits déplacements.
3. Sont considérés comme ouvriers non sédentaires du bâtiment ceux qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise, sauf s'ils sont appelés à se rendre sur un chantier pour une journée, ou plus, de travail.
4. Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990. L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre II de cette dernière bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Article 2.2.3 : Application géographique

1. Il est institué un système de zones concentriques. Le nombre de zones est de 7, pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne (soit les zones 1 A, 1 B, 2, 3, 4, 5, 6).
La première zone (zone 1 A) est constituée par un cercle de 5 kilomètres de rayon mesuré à vol d'oiseau dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 2.2.4 ci-dessous.
La deuxième zone (zone 1 B) est constituée par une circonférence de 10 kilomètres de rayon et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone (zone 1 A).
Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.
La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres mesurés à vol d'oiseau et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.
2. A chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.
3. Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs circonférences passent à l'intérieur du chantier, la zone prise en considération est celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable, pour le cas où il travaille sur deux zones.

Article 2.2.4 : Point de départ et modalités des déplacements

1. Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local, ou à son dépôt si l'agence ou le bureau ou le dépôt y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.
2. Pour les ouvriers embauchés sur place par une entreprise ouvrant un chantier et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux « Grands déplacements », le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Article 2.2.5 : Indemnité de repas

1. L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier et dans le cas où le salarié est en déplacement (cf. art. 2-2-2, § 3, ci-dessus).
2. Quand l'ouvrier travaille dans la zone 1 A (de 0 à 5 kilomètres) et qu'il bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à une heure et demie, l'indemnité de repas n'est pas due ; il est réputé

prendre son repas à sa résidence habituelle.

Toutefois, s'il s'avère qu'il en va autrement, pour des raisons tenant notamment à la localisation du chantier comme aux moyens de transport existants, l'indemnité de repas devra lui être versée.

Article 2.2.6 : Indemnité de frais de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début du travail et pour en revenir à la fin du travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Par exception à l'article 2.2.4 fixant le point de départ des petits déplacements, dans le cas où le salarié se rendrait directement, par ses propres moyens, de son domicile habituel au chantier, l'entreprise devra convenir d'un accord particulier avec :

1° Les représentants du personnel ;

2° A défaut, le personnel de l'entreprise,

tant que cet accord ne sera pas conclu les dispositions du présent protocole s'appliqueront.

Article 2.2.7 : Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Article 2.2.8 : Détermination du montant des indemnités de petits déplacements

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

1. Indemnité de repas

Le montant de l'indemnité de repas, qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé par accord paritaire départemental.

Si l'entreprise utilise un système de titres-restaurants, le montant de sa participation est déduit du montant de l'indemnité de repas.

Le montant minimal conventionnel n'est pas cité dans le présent article. Il figure aux signets de mise à jour « Indemnisation des petits déplacements ».

2. Indemnité de transport

Son montant journalier, qui est un forfait, est fixé en valeur absolue de telle sorte qu'il indemnise les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier. Pour déterminer ce montant, il doit être tenu compte du tarif voyageurs des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

Le montant journalier correspondant à chacune des zones n'est pas cité dans le présent article. Il figure aux signets de mise à jour « Indemnisation des petits déplacements ».

3. Indemnité de trajet

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

Le montant journalier correspondant à chacune des zones n'est pas cité dans le présent article. Il figure aux signets de mise à jour « Indemnisation des petits déplacements ».

Chapitre III Primes professionnelles

Ce chapitre pourra faire l'objet d'une négociation ultérieure. Jusqu'à son aboutissement continueront à s'appliquer, dans les entreprises relevant de son champ d'application, et y étant déjà soumises, les dispositions de la convention collective départementale de janvier 1956. Ces dispositions figurent en annexe 1 du présent protocole d'accord.

Chapitre IV Prestations sociales et culturelles

Les parties signataires du présent protocole conviennent de la nécessité d'examiner les conditions d'application du présent chapitre lors d'une prochaine négociation.

Les dispositions qui en résulteront ne seront pas applicables aux entreprises dépendant de la coopération ouvrière de production qui adhèrent aux organismes sociaux de la profession.

TITRE III DISPOSITIONS RÉSULTANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DÉPARTEMENTALE DE 1956 OU DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES MODIFIÉES À LA DATE DE CONCLUSION DU PRÉSENT PROTOCOLE

Article 3.1 : Travail exceptionnel des jours fériés payés

Lorsque les circonstances obligent à travailler un jour férié indemnisé au titre de l'article 5.1 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment, les heures de travail réellement effectuées ce jour-là sont rétribuées avec une majoration de 100 % sans qu'il puisse y avoir cumul avec les majorations pour heures supplémentaires, notamment.

Article 3.2 : Travail continu et par roulement

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire.

Une liste nominative des ouvriers composant chacune des équipes sera affichée sur le lieu de travail.

Toutefois, en ce qui concerne les postes de nuit, les heures comprises entre 20 heures et 6 heures sont majorées de 10 %.

D'autre part, les équipes ayant commencé, effectué ou terminé un poste à l'intérieur d'un jour non ouvrable, compté de zéro heure à minuit, bénéficieront des majorations prévues aux articles 1.2 et 1.3 du titre III de la convention collective régionale (majoration de 100 % pour un travail de nuit ou du dimanche ou d'un jour férié non payé), sans qu'il puisse y avoir cumul avec la majoration prévue au paragraphe précédent.

Une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte. Cette demi-heure est prise vers le milieu du poste de travail. En cas d'impossibilité de la donner simultanément à tous les ouvriers, un système de relais est organisé.

Les équipes de nuit bénéficieront en outre d'une indemnité de repas égale à deux fois celle prévue au titre de l'indemnisation des petits déplacements.

Article 3.3 : Communication du règlement intérieur

[L'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-12 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1995, art. 1er).]

En cas de besoin, tout salarié pourra demander communication à son employeur du règlement intérieur de l'entreprise.

Article 3.4 : Mentions devant figurer sur le bulletin de paie

Outre les diverses mentions obligatoires devant figurer sur le bulletin de paie prévu par la convention collective régionale (art. 2.4) de chaque salarié, devront également être indiqués :

- l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire, ainsi que, à partir du 1er janvier 1996, au plus tard, les heures supplémentaires comprises le cas échéant dans l'horaire mensuel de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel.

TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 : Entrée en vigueur. - Durée

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur le 1er du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2 : Adhésion

[L'article 4.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail :de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 31 mai 1995 (Indemnité de transport et de trajet) conclu dans le cadre de la convention collective régionale susvisée ;de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 26 avril 1995 (Indemnité de repas) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées (arrêté du 2 novembre 1995, art. 1er).]

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent protocole d'accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Melun où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 4.3 : Dépôt. - Extension

Le présent protocole d'accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Melun, les parties signataires en demandant l'extension à M. le ministre du travail, du dialogue social et de la participation.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 31 mai 1995.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I Primes professionnelles

Article 1er : Outillage

Le gros outillage est fourni et entretenu par l'entrepreneur ; seul sera fourni par les ouvriers le petit outillage, dans certains corps d'état, suivant les usages des professions ; l'affilage des outils étant à la charge de l'entreprise.

Pour compenser les dépenses résultant du renouvellement, de l'amortissement et de la perte de cet outillage, lorsqu'il sera fourni par l'ouvrier, il lui sera attribué une indemnité mensuelle, variable selon les corps d'état. Toutefois, cette prime ne sera versée qu'aux ouvriers susceptibles de présenter, à tout moment et en bon état, l'outillage tel qu'il est énuméré sur les listes jointes en annexe.

Article 2 : Maçonnerie, béton armé, terrasse

Travaux insalubres. - Travaux dans les branchements d'égouts en service ou dans les fosses d'aisances avant nettoyage et désinfection, ainsi que pour piochement d'enduits de fosse ou d'égouts, 20 % du salaire réel.

Travaux au brise-béton pneumatique de 25 kilogrammes à 50 kilogrammes. - Un ouvrier ne pourra être utilisé à ce travail plus de 4 heures par jour. Il percevra pour ses heures de travail au brise-béton une prime de 15 % du prix de l'heure.

Prime de hauteur. - Les ouvriers travaillant à l'échelle au-dessus de 8 mètres ou à la confection d'échafaudage ou de déchafaudage à partir de 15 mètres de hauteur recevront une prime de 5 % du salaire réel.

Les ouvriers travaillant sur un échafaudage volant à partir de 15 mètres recevront une prime de 5 % du salaire réel.

Tacot d'eau. - Tout ouvrier travaillant dans l'eau lorsque la hauteur d'eau atteindra un minimum de 20 centimètres se verra attribuer une indemnité horaire de 10 % du salaire réel.

Les bottes seront fournies par l'entreprise.

Tacot de descente. - Les travaux de terrassement dans un puits ou une tranchée blindée à plus de 2 mètres de profondeur donnent lieu à un tacot de 10 % du salaire réel.

Article 3 : Couverture, plomberie

Travaux insalubres. - Dégorgements et branchements de collecteurs et chute de WC, travail en égout collectant des eaux usées, prime de 25 % du salaire réel sur les heures effectivement consacrées à ce travail.

Découverte de vieilles tuiles plates par grandes surfaces, prime de 10 % du salaire réel sur les heures effectivement consacrées à ce travail.

Tacot d'eau. - Tout ouvrier travaillant dans l'eau lorsque la hauteur de l'eau atteindra un minimum de 20 centimètres se verra attribuer une indemnité horaire de 10 % du salaire réel. Les bottes seront fournies par l'entreprise.

Travaux dangereux. - Travail effectué à la corde à noeuds, prime horaire de 20 % du salaire réel.

Travail d'établissement ou d'enlèvement d'échafaudage en éventail ou travail à l'échafaudage volant au plateau : au-dessus de 15 mètres, prime horaire de 5 % du salaire réel.

Article 4 : Fumisterie, chauffage central

Tacot de salissure. - Tout ouvrier occupé à des travaux de ramonage percevra une prime journalière.

Travaux dangereux. - Travail à la corde à noeuds, prime horaire de 20 % du salaire réel.

Article 5 : Charpente et serrurerie

Tous travaux de montage ou démontage de charpente métallique ou en bois, au-dessus de 15 mètres, prime de 5 % du salaire réel.

Travail à l'échafaudage volant, prime de 5 % du salaire réel, au-dessus de 15 mètres.

Article 6 : Peinture, vitrerie

Travail à l'échafaudage volant, prime de 5 % du salaire réel, au-dessus de 15 mètres.

Travail dans le vide au-dessus de 15 mètres, prime de 5 % du salaire réel.

Nomenclature

de l'outillage ouvrant droit à la prime prévue à l'article 1er

Maçons, cimentiers

- 1 double mètre ;
- 2 burins ;
- 8 chevillettes ;
- 1 équerre ;
- 1 fer à joint universel ;
- 1 hachette ;
- 1 marteau maçon ;
- 1 massette ;
- 1 niveau ;
- 1 fil à plomb ;
- 2 poinçons ;
- 1 tenaille ;
- 1 truelle lisseuse ;
- 1 truelle à maçonner ;
- 1 bouclier ;
- 1 truelle langue de chat ;
- 1 cordeau ;
- 1 pince à ferrailer ;
- 1 caisse avec cadenas.

Plâtriers

- grande truelle ;
- moyenne truelle ;
- truelle triangulaire ;
- riflard ;
- 1 ciseau-burin ;
- 1 marteau à latter ;
- 1 marteau à brique ;
- 1 massette ;

- 1 tenaille ;
- 1 scie égoïne ;
- 1 truelle « Berthelet » côté lisse et côté denté ;
- 1 patte d'oie ;
- 1 demi-lune ;
- guillaumes ;
- 1 niveau ;
- 1 fil à plomb ;
- 12 chevillettes ;
- 1 double mètre ;
- 2 taloches ;
- 1 décintroid ;
- 1 baladeuse ;
- 1 caisse à outils ;
- 1 auge ;
- règles.

Menuisiers

- 1 double mètre ;
- 1 niveau ;
- 1 équerre ;
- 1 compas à traîner ;
- 1 tenaille ;
- 1 marteau ordinaire ;
- 1 vilebrequin ;
- 1 pointe carrée ;
- 2 tournevis ;
- 2 tournevis à vilebrequin ;
- 1 gouge ;
- 1 série de ciseaux 4 à 40 ;
- 1 rabot ordinaire ;
- 1 guillaume 20 à 28 millimètres ;
- 1 varlope ;
- 1 racloir ;
- 1 scie-vrille ;
- 1 scie à araser ;
- 1 scie égoïne ;
- 1 scie à guicher ;
- 1 scie sterling ;
- 1 affiloir ;
- 1 trusquin ;
- 2 chasse-clous ;
- 1 pierre à huile ;
- 1 pince-levier ;
- 1 fil à plomb ;
- 1 sauterelle.

Charpentiers en bois

- compas ;
- cordeau ;
- équerre ;

- marteau ;
- plomb à piques ;
- pierre à huile ;
- rainette ;
- rabot ;
- riflard ;
- scie à main ;
- scie égoïne ;
- vilebrequin ;
- arrache-clous ;
- tenailles ;
- niveau ;
- 1 double mètre ;
- 1 fausse équerre.

Couvreurs, zingueurs

- sac à outils ;
- marteau à ardoises ;
- enclume à ardoises ;
- tire-clous à ardoises ;
- cisaille universelle ;
- marteau à garnir ;
- marteau à rivoir ;
- 2 burins moyens ;
- ciseau à bois, caillette de couvreurs ;
- griffe de zingueur ;
- grattoirs doubles ;
- pince universelle ;
- tenaille, hachette de couvreurs ;
- langue de chat ;
- cordeau à trait ;
- double-mètre en bois ;
- scie à métaux ;
- niveau, martelet à tuiles ;
- compas simple ;
- équerre ;
- sauterelle ;
- scie passe-partout ;
- tournevis ;
- clé à molette ;
- pince à plier.

Plombiers

- 1 sac à outils ;
- 1 toupie articulée ;
- 1 queue de cochon de 40 ;
- 1 broche n° 1 de 14 ;
- 1 pince coupe-plomb ;
- 1 scie à plomb ;
- 1 petit marteau ;
- 1 marteau moyen ;

- 1 niveau bois de 40 ;
- 1 fil à plomb avec cordeau ;
- 1 berthelet ;
- 1 langue de chat ;
- 1 riflard ;
- 3 burins de 0,40 ;
- 3 poinçons de 0,40 ;
- 2 vrilles ;
- tournevis (petit, moyen, grand) ;
- goupe à bois de 25 millimètres ;
- ciseaux à bois ;
- scie à métaux ;
- clé à molette rapide n° 205 ;
- virax à 225 millimètres ;
- clé anglaise à bouts ronds ;
- clé sanitaire pour lavabo ;
- pince multiple ;
- pince universelle ;
- pince à longs becs ronds ;
- compas de 25 millimètres ;
- cisaille de 30 millimètres de long universelle ;
- tenaille ;
- mètre en bois.

Peintres, vitriers

- 6 couteaux à mastic ;
- 2 couteaux à reboucher ;
- 2 couteaux à enduire ;
- 1 marteau vitrier ;
- 1 roulette ;
- 1 paire de ciseaux ;
- 1 balai à coller ;
- 1 balai à épousseter ;
- 1 poche de colleur ;
- 1 lame à démastiquer ;
- fil à plomb ;
- 1 tenaille ;
- 1 mètre double ;
- 1 pince à vitrier ;
- 1 marteau ordinaire ;
- caisse.

Le rabattage des burins, pointrilles, marteaux, têtus, poinçons et chevillettes resteront à la charge de l'employeur.

ASTREINTE

I. - Contenu de l'accord

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'avenant n° I du 10 mai 2000, à l'accord national du 9 septembre 1998, sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ainsi que dans le cadre de l'article L. 212-4 *bis* du code du travail.

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle, et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes.

L'astreinte, aux termes de l'article 2 susvisé, est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de l'intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Le présent accord relatif à l'astreinte ne modifie et ne se substitue en rien aux règles relatives aux travaux d'urgence qui doivent toujours continuer à s'appliquer. De ce fait, l'exécution d'un travail d'urgence pendant une période d'astreinte entraîne de suite l'arrêt de l'astreinte.

Article 1er : Généralités

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, il peut donc se déplacer pour ses besoins personnels et familiaux dans un environnement proche du domicile déclaré à son employeur afin de permettre à ce dernier d'exercer l'astreinte dans les conditions énoncées ci-dessous.

Il doit pouvoir être joint à tout moment.

Une copie du présent accord devra être remise par l'employeur à chaque salarié concerné par l'astreinte.

Article 2 : Rayon d'intervention

Le rayon d'intervention maximal est la distance qui sépare le lieu d'embauche du salarié du lieu d'intervention.

En Ile-de-France, il est difficile de fixer une distance maximale. D'un commun accord, l'employeur et le salarié définiront un rapport distance/temps acceptable.

En tout état de cause, la distance maximale est fixée à 50 kilomètres à partir du domicile du salarié, centre de la zone concentrique.

Article 3 : Délai d'intervention

Le délai d'intervention est le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention à partir de l'appel téléphonique.

Le salarié doit être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable, compatible avec la nature de l'intervention.

Article 4 : Délai de prévenance

L'entreprise prévoit les périodes d'astreinte sur l'année ou par trimestre. Le salarié peut demander, par écrit, de déplacer sa période pour des circonstances particulières dans un délai de 7 jours calendaires à partir du moment où le planning a été porté par écrit à la connaissance du salarié.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes sera portée, par écrit, à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où le délai est alors de 1 jour franc.

Par ailleurs, si le salarié, en cas de circonstances exceptionnelles ou familiales, ne peut assurer l'astreinte, il doit prévenir son employeur dès que possible et au plus tard 1 jour franc avant le début de sa période d'astreinte.

Est considérée comme une circonstance exceptionnelle un événement qui est imprévisible.

Article 5 : Personnel concerné

Le salarié n'intervient que dans son champ de compétence.

La qualification minimale requise pour les ouvriers est maître ouvrier, chef d'équipe niveau IV, position 1, coefficient 250.

Les personnels techniques sous statut ETAM et cadre sont également concernés.

Article 6 : Moyens mis à disposition

Le salarié d'astreinte dispose obligatoirement et en permanence, pendant son temps d'astreinte, d'un véhicule de l'entreprise aménagé pour le service demandé ainsi que d'un téléphone mobile mis à sa disposition par l'entreprise. Ce dernier devra être en état de fonctionnement et de réception.

Ces mises à disposition obligatoires ne s'appliquent pas en dehors des périodes d'astreinte.

Le salarié disposera de l'outillage et des pièces de rechange nécessaires et des équipements de protection individuelle nécessaires à ses interventions.

Si, pour un motif particulier, et en accord entre les deux parties, le salarié est amené à utiliser un véhicule ou un téléphone personnel, les frais lui seront intégralement remboursés sur présentation d'un état des frais engagés par ce dernier pour le compte de son employeur.

Le barème de remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation d'un véhicule personnel est le dernier barème fiscal connu limité à 8 CV ou le barème existant dans l'entreprise s'il est plus favorable.

Article 7 : Types d'astreintes

Les périodes d'astreinte sont déterminées en dehors des horaires de travail de l'entreprise, y compris les heures supplémentaires éventuelles.

Elles ne peuvent pas être prévues pendant les périodes de congés payés annuels des salariés.

Elles peuvent par contre, avec l'accord des salariés, être programmées pendant les périodes de repos compensateur, y compris les périodes liées à la réduction du temps de travail (lois « Aubry »). Dans ce cas, les repos seront prorogés de la durée de l'astreinte.

Les périodes d'astreinte peuvent être organisées selon les deux modalités suivantes, en fonction des contraintes spécifiques aux entreprises artisanales et aux différents corps d'état du bâtiment :

a) Astreinte de jour ;

b) Astreinte de nuit (de 21 heures à 6 heures, conformément à la loi du 9 mai 2001).

Article 8 : Durée du travail en cas d'intervention

Le délai d'intervention étant considéré comme du temps de travail effectif, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales et conventionnelles, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

Article 9 : Repos. - Périodicité des astreintes

Une durée minimale de 12 heures est nécessaire entre la dernière heure de travail et la première heure d'astreinte. Cette durée est portée à 24 heures si le salarié revient d'un grand déplacement au sens de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En tout cas, les périodes d'astreintes ne doivent pas conduire à occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine, conformément à l'article L. 221-2 du code du travail et sous respect de la convention collective, ainsi qu'à réduire à moins de 2 jours consécutifs son repos hebdomadaire, conformément à l'article 21 de la convention collective susvisée.

Un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus d'une semaine sur trois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord écrit du salarié.

Article 10 : Contrôle des interventions en période d'astreinte

Le salarié renseignera, sur une fiche donnée par son employeur, notamment :

- la date et l'heure de l'appel du client ;
- l'heure de départ de son domicile ou du lieu de réception de l'appel ;
- l'heure d'arrivée chez le client ;
- la nature et la durée de l'intervention ;
- l'heure de retour à son domicile ou au lieu de réception de l'appel ;
- le kilométrage entre son domicile ou le lieu de réception de l'appel et le lieu d'intervention.

La fiche d'intervention sera obligatoirement visée par le client ou par son mandataire.

Article 11 : Rémunération du temps de travail en cas d'intervention

Le temps de travail effectif est décompté depuis l'heure de l'appel du client jusqu'à l'heure de retour, temps de déplacement inclus.

Ce temps de travail effectif sera rémunéré sur la base du taux horaire de base du salarié, éventuellement majoré des heures supplémentaires suivant dispositions conventionnelles.

Toutefois, pour les dimanches et jours fériés ainsi que pour le travail de nuit, la majoration sera de 100 %.

Les modalités de repos compensateur restent celles prévues également par la convention collective.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Elles seront différenciées sur le bulletin de paie.

Article 12 : Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte

Une prime forfaitaire est accordée au salarié d'astreinte, qu'il y ait eu ou non interventions effectives pendant l'astreinte.

Cette prime est calculée par rapport au taux horaire de base du salarié sous astreinte selon les modalités suivantes :

- astreinte de jour, hors dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base x 2 par jour d'astreinte ;
- astreinte de jour, dimanches et jour fériés, équivalente au taux horaire de base x 4 par jour d'astreinte ;
- astreinte de nuit, hors dimanches et jours fériés, équivalente au taux horaire de base x 4 par nuit d'astreinte ;
- astreinte de nuit, dimanches et jours fériés, équivalente au taux horaire de base x 5 par nuit d'astreinte.

Prime spéciale pour délai de prévenance compris entre 1 et 14 jours franc = 1 taux horaire de base.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité ci-dessus est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7.

Toutefois, pour toute période d'astreinte inférieure à 2 heures, l'indemnité ne pourra pas être inférieure à 2/7.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, tout ou partie des primes peut être remplacé par un droit à un repos équivalent.

II. - Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est le même que celui qui est défini dans l'accord de branche national du 9 septembre 1998 et son avenant du 10 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962.

III. - Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

IV. - Date d'application

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} octobre 2003.

V. - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 juillet 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

Union régionale des syndicats, construction et bois CFDT Ile-de-France ;

OEUVRES SOCIALES

ACCORD DU 13 AVRIL 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord entré en vigueur le 13 avril 2021 jusqu'au 1er décembre 2022. Il est étendu par arrêté du 10 novembre 2021 – JO du 8 décembre 2021.]

Préambule *[Préambule étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]*

Soucieuses d'apporter aux salariés du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) un service efficient et de qualité en matière d'oeuvres sociales, outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à la marque employeur de la profession, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national décident de l'adosser à une cotisation financée par les employeurs.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique en région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 08 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés code IDCC 1596) ;
- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (code IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives .

Article 2 : Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des oeuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]*

Dans ce cadre, les entreprises du Bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % de la masse salariale brute.

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux oeuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 : Durée - Révision

3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1er décembre 2022.

3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 : Dispositions relatives aux entreprises occupant moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 6 : Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force Ouvrière bâtiment- travaux publics – bois ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

AVENANT N° 7 DU 27 AVRIL 2023 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

Préambule

A l'occasion de la restructuration des branches du secteur du bâtiment intervenue en considération de la loi du 5 mars 2014 et de la négociation ainsi que de la signature de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire employant jusqu'à 10 salariés) du 7 mars 2018, la convention collective régionale Ile-de-France/Région Parisienne des ouvriers des entreprises du bâtiment du 28 septembre 1993 telle que modifiée par ses avenants ultérieurs, a été dénoncée par tous les signataires le 13 février 2018.

La convention collective nationale ouvrier des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés du 7 mars 2018 reprenait dans son annexe XII des dispositions conventionnelles applicables dans la région Ile-de-France, sous l'intitulé « Avenant régional de spécificité n° 1 » qui dans son article 2 « oeuvres sociales » reprend les stipulations de la convention collective régionale dénoncée (article 3 « oeuvres sociales ») instaurant l'obligation pour les entreprises du champ de s'affilier à l'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP) et de verser une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Les conventions collectives régionales du bâtiment d'une part des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 19 novembre 2007 et d'autre part des ingénieurs, assimilés et cadres du 12 avril 1960, non dénoncées, contiennent des dispositions identiques relatives aux « oeuvres sociales » et sont toujours applicables.

A la suite de la suspension des conventions collectives nationales « ouvrier » du 7 mars 2018 et de la non-entrée en vigueur de nouvelles conventions collectives nationales « ouvrier » signées postérieurement ainsi que de la non-reconduction des accords collectifs régionaux à durée déterminée relatif aux « oeuvres sociales » pour les ouvriers de la région Ile-de-France/Région parisienne, seule la catégorie « ouvrier » ne se trouve plus, depuis le 1er décembre 2022, couverte par des dispositions conventionnelles relatives notamment au financement des oeuvres sociales à leur destination.

Face à cette situation défavorable aux ouvriers et aux entreprises du bâtiment, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre de la convention collective nationale « ouvrier » des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, ont engagé des négociations pour que les ouvriers et les entreprises du bâtiment, bénéficient à nouveau des oeuvres sociales dont les autres catégories de salariés des entreprises du bâtiment continuent à bénéficier.

Dans le cadre de cette négociation, soucieuses que soit apporté à la totalité des salariés, un service efficient et de qualité en matière d'oeuvres sociales constituant un outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à favoriser l'image de la marque « employeur » de la profession, les organisations professionnelles et syndicales ont exprimé leur volonté de travailler ensemble, suivant un calendrier à définir, à :

- une réforme statutaire de l'APAS-BTP garante d'une gouvernance paritaire saine et efficace ;
- l'affiliation obligatoire des entreprises du Bâtiment à l'APAS-BTP notamment pour la catégorie ouvrier garantissant sa pérennité et la poursuite des réformes engagées pour une proximité renforcée et un service rendu de qualité au meilleur coût.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ de la convention collective ouvrier des entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (jusqu'à 10 salariés) ont en conséquence convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) relevant de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifiée par le décret n° 76-870 du 21 décembre 1976, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (code IDCC 1596).

Article 2 : Objet « Œuvres sociales »

Les ouvriers des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des oeuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national pour la région Île-de-France.

A cet effet, les entreprises du bâtiment définies à l'article 1 du présent accord doivent obligatoirement s'affilier à l'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40% de leur masse salariale brute.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives du Bâtiment qui adhèrent aux oeuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 : Gouvernance de l'APAS-BTP

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à conserver à l'APAS-BTP son caractère d'association paritaire et s'engagent à se rapprocher des autres membres de l'APAS-BTP afin que dans le cadre d'une révision des statuts soient mises en place pour les organes de gouvernance des règles de fonctionnement et de gestion préservant le caractère paritaire et les conflits d'intérêt et assurant aux salariés des entreprises concernées un service de qualité au meilleur rapport qualité/prix et une gestion transparente.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour que la révision des statuts intervienne au plus tard 12 mois après la date de signature.

La faillite de cet engagement entrainera la cessation du présent accord.

Article 4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée débutant à sa date de signature et finissant à la date d'entrée en vigueur d'un nouvel accord ayant même objet ou reprenant des dispositions similaires.

Article 5 : Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 6 : Application

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Article 7 : Entrée en vigueur et extension

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Les parties signataires demanderont l'extension de l'accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 27 avril 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) pour la région Île-de-France.

Syndicats de salariés :

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;

AVENANT N° 7 DU 27 AVRIL 2023 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Avenant non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 27 avril 2023.]

Préambule

A l'occasion de la restructuration des branches du secteur du bâtiment intervenue en considération de la loi du 5 mars 2014 et de la négociation ainsi que de la signature de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non-visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire employant plus de 10 salariés) du 7 mars 2018, la convention collective régionale Ile-de-France/Région Parisienne des ouvriers des entreprises du bâtiment du 28 septembre 1993 telle que modifiée par ses avenants ultérieurs, a été dénoncée par tous les signataires le 13 février 2018.

La convention collective nationale ouvrier des entreprises du bâtiment plus de 10 salariés du 7 mars 2018 reprenait dans son annexe XII des dispositions conventionnelles applicables dans la région Ile-de-France, sous l'intitulé « Avenant régional de spécificité n° 1 » qui dans son article 2 « oeuvres sociales » reprend les stipulations de la convention collective régionale dénoncée (article 3 « oeuvres sociales ») instaurant l'obligation pour les entreprises du champ de s'affilier à l'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP) et de verser une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Les conventions collectives régionales du bâtiment d'une part des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 19 novembre 2007 et d'autre part des ingénieurs, assimilés et cadres du 12 avril 1960, non dénoncées, contiennent des dispositions identiques relatives aux « oeuvres sociales » et sont toujours applicables.

A la suite de la suspension des conventions collectives nationales « ouvrier » du 7 mars 2018 et de la non-entrée en vigueur de nouvelles conventions collectives nationales « ouvrier » signées postérieurement ainsi que de la non-reconduction des accords collectifs régionaux à durée déterminée relatif aux « oeuvres sociales » pour les ouvriers de la région Ile-de-France/Région parisienne, seule la catégorie « Ouvrier » ne se trouve plus, depuis le 1er décembre 2022, couverte par des dispositions conventionnelles relatives notamment au financement des oeuvres sociales à leur destination.

Face à cette situation défavorable aux ouvriers et aux entreprises du bâtiment, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le périmètre de la convention collective nationale « ouvrier » des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés, ont engagé des négociations pour que les ouvriers et les entreprises du bâtiment, bénéficient à nouveau des oeuvres sociales dont les autres catégories de salariés des entreprises du bâtiment continuent à bénéficier.

Dans le cadre de cette négociation, soucieuses que soit apporté à la totalité des salariés, un service efficient et de qualité en matière d'oeuvres sociales constituant un outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à favoriser l'image de marque des employeurs de la profession, les organisations professionnelles et syndicales ont exprimé leur volonté de travailler ensemble, suivant un calendrier à définir, à :

- une réforme statutaire de l'APAS-BTP garante d'une gouvernance paritaire saine et efficace ;
- l'affiliation obligatoire des entreprises du Bâtiment à l'APAS-BTP notamment pour la catégorie ouvrier garantissant sa pérennité et la poursuite des réformes engagées pour une proximité renforcée et un service rendu de qualité au meilleur coût.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ de la convention collective ouvrier des entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (plus de 10 salariés) ont en conséquence convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) relevant de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifiée par le décret n° 76-870 du 21 décembre 1976, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (code IDCC 1597).

Article 2 : Objet « Œuvres sociales »

Les ouvriers des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des oeuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national pour la région Île-de-France.

A cet effet, les entreprises du bâtiment définies à l'article 1 du présent accord doivent obligatoirement s'affilier à l'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40% de leur masse salariale brute.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives du Bâtiment qui adhèrent aux oeuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 : Gouvernance de l'APAS-BTP

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à conserver à l'APAS-BTP son caractère d'association paritaire et s'engagent à se rapprocher des autres membres de l'APAS-BTP afin que dans le cadre d'une révision des statuts soient mises en place pour les organes de gouvernance des règles de fonctionnement et de gestion préservant le caractère paritaire et les conflits d'intérêt et assurant aux salariés des entreprises concernées un service de qualité au meilleur rapport qualité/prix et une gestion transparente.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour que la révision des statuts intervienne au plus tard 12 mois après la date de signature.

La faillite de cet engagement entraînera la cessation du présent accord.

Article 4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée débutant à sa date de signature et finissant à la date d'entrée en vigueur d'un nouvel accord ayant même objet ou reprenant des dispositions similaires.

Article 5 : Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 6 : Application

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Article 7 : Entrée en vigueur et extension

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Les parties signataires demanderont l'extension de l'accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 27 avril 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) pour la région Île-de-France.

Syndicats de salariés :

Union régionale Ile-de-France CFTC ;

Union régionale construction bois et ameublement CGT Ile-de-France ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

SALAIRES - DERNIERS ACCORDS APPLICABLES

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Avenant étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 2023. Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 782
- position 2	170	1 794
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 813

Niveau III		
Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 948
- position 2	230	2 067
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 190
- position 2	270	2 396

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 28 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Avenant étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 2023. Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023 le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	1,45	1,45	11,00
1B	1,95	1,95	
2	2,74	2,67	
3	4,11	4,06	
4	4,84	4,97	
5	6,00	6,20	

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 28 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics - bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Avenant étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 2023. Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant plus de dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 782
- position 2	170	1 794
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 813
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 948
- position 2	230	2 067
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 190
- position 2	270	2 396

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 28 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Avenant étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 2023. Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023 le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	1,45	1,45	11,00
1B	1,95	1,95	
2	2,74	2,67	
3	4,11	4,06	
4	4,84	4,97	
5	6,00	6,20	

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 28 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics - bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 31 janvier 2023 – JO du 8 février 2023. Il entre en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 8 février 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 29 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne, conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 782
- position 2	170	1 794
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 813
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 948
- position 2	230	2 067
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 190
- position 2	270	2 396

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile de France Est ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 31 janvier 2023 – JO du 8 février 2023. Il entre en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 8 février 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 29 novembre 2022 pour négocier pour 2023 le montant des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne, conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 08 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1	2,49	2,64	11,00
2	3,37	3,32	
3	4,97	4,97	
4	5,67	6,21	
5	7,15	7,91	
6	8,07	9,36	

Article 3

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 31 janvier 2023 – JO du 8 février 2023. Il entre en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 8 février 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 29 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables des ouvriers du bâtiment de Seine et Marne, conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant plus de dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 782
- position 2	170	1 794
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 813
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 948
- position 2	230	2 067
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 190
- position 2	270	2 396

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant plus de 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile de France Est ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements (Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 31 janvier 2023 – JO du 8 février 2023. Il entre en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 8 février 2023.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 29 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 08 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1	2,49	2,64	11,00
2	3,37	3,32	
3	4,97	4,97	
4	5,67	6,21	
5	7,15	7,91	
6	8,07	9,36	

Article 3

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant plus de 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO.

ARCHIVES SALAIRES

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 14 février 2019 – JO du 13 avril 2019).]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962, d'autre part, et dans le

respect des dispositions de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993, ainsi que du protocole d'accord seine-et-marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2017, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1er janvier 2018

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimum pour 151,67 heures au 1er janvier 2018
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 500,00
- position 2	170	1 510,00
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 570,00
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 710,00
- position 2	230	1 865,00
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	1 983,00
- position 2	270	2 170,00

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (Journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 27 novembre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77) ;

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 14 février 2019 – JO du 13 avril 2019.]

Réunies en commission paritaire à Melun le 27 novembre 2017, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er : Indemnités de frais de transport

A compter du 1er janvier 2018, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1re zone A : 1,55 € ;
- 1re zone B : 2,00 € ;
- 2e zone : 2,70 € ;
- 3e zone : 4,35 € ;
- 4e zone : 5,50 € ;
- 5e zone : 7,15 € ;
- 6e zone : 8,55 €.

Article 2 : Indemnités de trajet

A compter du 1er janvier 2018, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1re zone A : 0,80 € ;
- 1re zone B : 1,98 € ;

- 2e zone : 2,93 € ;
- 3e zone : 4,48 € ;
- 4e zone : 5,18 € ;
- 5e zone : 6,65 € ;
- 6e zone : 7,55 €.

Article 3 : Indemnité de repas

Le montant journalier est de 10,00 € à compter du 1er janvier 2018.

Article 4 : Dépôt et extension

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (Journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 27 novembre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77) ;

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

AVENANT N° 34 DU 5 DÉCEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Avenant étendu par arrêté du 4 janvier 2019 – JO du 19 avril 2019.]

Article 1er

En application de l'article 4.8 du titre Ier de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par l'article 1er des clauses générales, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les revalorisations des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

A compter du 1er janvier 2018 :

- la valeur du point (VP) à 7,92 € ;
- la partie fixe (PF) à 312,00 € pour le coefficient 150 ;

- la partie fixe (PF) à 163,60 € pour le coefficient 170 ;
- la partie fixe (PF) à 114,80 € pour le coefficient 185 ;
- la partie fixe (PF) à 71,80 € pour le coefficient 210 ;
- la partie fixe (PF) à 43,40 € pour le coefficient 230 ;
- la partie fixe (PF) à 3,00 € pour le coefficient 250 ;
- la partie fixe (PF) à 31,60 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :
(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 500
- position 2	170	1 510
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 580
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 735
- position 2	230	1 865
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	1 983
- position 2	270	2 170

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 ; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Grande Couronne - Ile de France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile de France ;

Union fédérale UNSA industrie et construction ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics - bois.

**AVENANT N° 35 DU 5 DÉCEMBRE 2017 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2018
(Ile-de-France hors Seine-et-Marne)**

[Avenant étendu par arrêté du 4 janvier 2019 – JO du 19 avril 2019.]

Article 1er

Le montant de l'indemnité de repas figurant au paragraphe a de l'article 8 du chapitre III du titre III de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est fixé à 10,00 € à compter du 1er janvier 2018.

Article 2

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 ; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Grande Couronne - Ile de France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile de France ;

Union fédérale UNSA industrie et construction ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 29 juillet 2020 – JO du 5 septembre 2020).]

Les partenaires sociaux de Seine-et-Marne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, et conformément à l'article 1.3 de la présente convention collective nationale mentionnée ci-dessus.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2019 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 535
- position 2	170	1 545
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 610

Niveau III		
Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 750
- position 2	230	1 895
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 020
- position 2	270	2 210

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77) ;

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

UNSA.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 29 juillet 2020 – JO du 5 septembre 2020.]

Les partenaires sociaux de Seine-et-Marne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se substituent.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région, et conformément à l'article 1.4 de la présente

convention collective nationale mentionnée ci-dessus.

Article 1er

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 7 zones concentriques (soit les zones 1A, 1B, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1 A) est déterminée par une distance de 5 kilomètres à compter du point de départ es petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

La deuxième zone (zone 1 B) est déterminée par une distance de 10 kilomètres de rayon et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone (zone 1A).

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1er janvier 2019 :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	0,85	1,60	10,20
1B	2,05	2,05	
2	2,95	2,75	
3	4,55	4,40	
4	5,25	5,60	
5	6,70	7,29	
6	7,60	8,72	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77) ;

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

UNSA.

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 13 avril 2021 – JO du 19 juin 2021.)

Les partenaires sociaux de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région

conformément à l'article 1.3 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont arrêté :

A compter du 1er janvier 2019 :

- la valeur du point (VP) à 8,04 € ;
- la partie fixe (PF) à 329,00 € pour le coefficient 150 ;
- la partie fixe (PF) à 178,20 € pour le coefficient 170 ;
- la partie fixe (PF) à 122,60 € pour le coefficient 185 ;
- la partie fixe (PF) à 61,60 € pour le coefficient 210 ;
- la partie fixe (PF) à 45,80 € pour le coefficient 230 ;
- la partie fixe (PF) à 10,00 € pour le coefficient 250 ;
- la partie fixe (PF) à 39,20 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :
(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 535
- position 2	170	1 545
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 610
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 750
- position 2	230	1 895
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 020
- position 2	270	2 210

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile de France ;

Union fédérale UNSA industrie et construction ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics - bois.

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 13 avril 2021 – JO du 19 juin 2021.]

Les partenaires sociaux de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités applicables dans la région conformément à l'article 1.4 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité pour les ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,20 € à compter du 1er janvier 2019.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile de France ;

Union fédérale UNSA industrie et construction ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics - bois.

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 6 août 2020 – JO du 5 septembre 2020. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, il est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.]

Les partenaires sociaux de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales des ouvriers du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région conformément à l'article I.4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1er janvier 2020.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 565
- position 2	170	1 575
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 635
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 780
- position 2	230	1 920
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 040
- position 2	270	2 235

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union fédérale UNSA industrie et construction ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 6 août 2020 – JO du 5 septembre 2020.]

Les partenaires sociaux de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région conformément à l'article I.3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,30 € à compter du 1er janvier 2020.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union fédérale UNSA industrie et construction ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 6 août 2020 – JO du 19 août 2020.]

Les partenaires sociaux de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales des ouvriers du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région conformément à l'article I.4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises plus de dix salariés).

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1er janvier 2020.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 565
- position 2	170	1 575
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 635
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 780
- position 2	230	1 920
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 040
- position 2	270	2 235

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Accord étendu par arrêté du 6 août 2020 – JO du 19 août 2020.]

Les partenaires sociaux de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région conformément à l'article I.3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,30 € à compter du 1er janvier 2020.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 18 juin 2022).]

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2022 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 630
- position 2	170	1 640
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 696
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 838
- position 2	230	1 982
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 102
- position 2	270	2 303

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 6 décembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile de France Est ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics.

Syndicats de salariés :

FO ;

CFTC.

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 23 mai 2022 – JO du 18 juin 2022.]

En application de l'article I.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2022 :
(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1	2,34	2,34	10,60
2	3,22	3,02	
3	4,82	4,67	
4	5,52	5,91	
5	7,00	7,61	
6	7,90	9,06	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 6 décembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est.

Syndicats de salariés :

FO ;

CFTC.

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 24 juillet 2022).]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minima aux ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1er janvier 2022.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 636
- position 2	170	1 646
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 710
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 853
- position 2	230	1 987
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 112
- position 2	270	2 314

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

[Avenant étendu par arrêté du 23 mai 2022 – JO du 24 juillet 2022.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) .

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation de l'indemnité de repas des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent pour engager en 2023 une discussion relative à l'indemnité de trajet et à l'indemnité de transport.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,60 € à compter du 1er janvier 2022.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 14 juin 2022).]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2022 pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1992 (entreprises occupant plus de dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minimaux aux ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1er janvier 2022.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 636
- position 2	170	1 646
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 710
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 853
- position 2	230	1 987
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 112
- position 2	270	2 314

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2022 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (plus de 10 salariés)

[Avenant étendu par arrêté du 23 mai 2022 – JO du 14 juin 2022.]

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés , adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation de l'indemnité de repas des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent pour engager en 2023 une discussion relative à l'indemnité de trajet et à l'indemnité de transport.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,60 € à compter du 1er janvier 2022.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 26 mai 2020 – JO du 24 juin 2020.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'oeuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2020 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 565
- position 2	170	1 575
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 635
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 780
- position 2	230	1 920
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 040
- position 2	270	2 235

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 9 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 26 mai 2020 – JO du 24 juin 2020.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'oeuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1er

En application de l'article I.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 3

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2020 :
(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1	2,15	2,15	10,30
2	3,05	2,85	
3	4,65	4,50	
4	5,35	5,70	
5	6,80	7,40	
6	7,70	8,85	

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 9 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 19 mai 2021 – JO du 6 juillet 2021.]

Préambule

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2021 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 585
- position 2	170	1 595
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 655
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 794
- position 2	230	1 935
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 056
- position 2	270	2 253

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 14 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Ile-de-France FFB IDF EST ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 19 mai 2021 – JO du 6 juillet 2021.]

Préambule

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1er

En application de l'article I.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 3

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2021 :
(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1	2,22	2,22	10,40
2	3,10	2,90	
3	4,70	4,55	
4	5,40	5,75	
5	6,85	7,45	
6	7,75	8,90	

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 14 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Dans ce cadre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables aux ouvriers employés dans les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (code IDCC 1596) de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 des conventions collectives nationales mentionnées ci-dessus.

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1er janvier 2021.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures hebdo
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 585
- position 2	170	1 595
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 655
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 794
- position 2	230	1 935
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 056
- position 2	270	2 253

Article 2

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou économiques qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 30 juin 2021.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 14 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAPEB Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif à l'indemnité de repas à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (jusqu'à 10 salariés)

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers employés dans les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (code IDCC 1596) de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 des conventions collectives mentionnées ci-dessus).

Article 1er

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,40 € à compter du 1er janvier 2021.

Article 2

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou économiques qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 30 juin 2021.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.
Fait à Paris, le 14 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAPEB Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 9 DÉCEMBRE 1993 portant extension de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 24 décembre 1993)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales susvisées tel qu'étendu par arrêtés des 8 février 1991 et 15 décembre 1992 et dans le champ d'application territorial de la convention collective régionale du 28 juin 1993, les dispositions de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés) du 28 juin 1993, à l'exclusion :

- de l'article 1.8.4 c ;
- du point 1° de l'article 1.8.4 d.

L'article 3 (Ouvres sociales) des clauses générales est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-8 du code du travail.

L'article 1.1.12 (Départ à la retraite) du chapitre I er (Conclusion et rupture du contrat de travail) du titre Ier (Contrat de travail et conditions générales de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 1.6.3 (OPPBTP) du chapitre VI (Hygiène et sécurité) du titre Ier (Contrat de travail et conditions générales de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 18 du décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 modifié relatif à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Le deuxième alinéa du point 1° de l'article 1.8.2 (Horaires de travail) du chapitre VIII (Durée du travail) du titre Ier (Contrat de travail et conditions générales de travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 620-2 et D. 212-18 du code du travail.

L'article 1.8.3 c (Heures supplémentaires exceptionnelles) du chapitre VIII (Durée du travail) du titre Ier (Contrat de travail et conditions générales de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Le premier alinéa du point 2° de l'article 1.8.4 d du chapitre VIII (Durée du travail) du titre Ier (Contrat de travail et conditions générales de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 14 OCTOBRE 1994 portant extension d'avenants à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 25 octobre 1994)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) du 8 octobre 1990, tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) du 8 octobre 1990, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991 et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions des avenants nos 1, 2 et 3 du 20 juin 1994 à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne. L'extension de l'avenant n° 1 est faite sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 2 NOVEMBRE 1995 portant extension d'accords départementaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne et des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment (entreprises jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992 et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés), tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions du protocole d'accord départemental (Seine-et-Marne) du 31 mai 1995 (une annexe) formant avenant à la convention régionale susvisée.

L'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-12 du code du travail.

L'article 4.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail :

- de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 31 mai 1995 (Indemnité de transport et de trajet) conclu dans le cadre de la convention collective régionale susvisée ;
- de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 26 avril 1995 (Indemnité de repas) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1996 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 16 avril 1996)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 1995 (Indemnité de repas) à la convention collective régionale susvisée.

ARRÊTÉ DU 7 MAI 1996 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 21 mai 1996)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application

territorial, les dispositions de l'avenant n° 6 du 15 novembre 1995 à la convention collective régionale susvisée, sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 11 JUIN 1996 portant extension d'accords départementaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 21 juin 1996)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés), tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 18 janvier 1996 (Salaires minima) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;
- l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 18 janvier 1996 (Indemnité de repas) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

ARRÊTÉ DU 31 JUILLET 1997 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment (entreprises) jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)

(Journal officiel du 10 août 1997)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés), tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 4 mars 1997 relatif aux indemnités de petits déplacements conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

ARRÊTÉ DU 19 AOÛT 1997 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 28 août 1997)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés), tel qu'étendu par l'arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant n° 7 (hors Seine-et-Marne) du 25 avril 1997 (Salaires) à la convention collective régionale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 15 NOVEMBRE 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993

(Journal officiel du 25 novembre 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 3 du 14 avril 1999 (valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 4 AOÛT 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 26 août 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) du 8 octobre 1990, tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) du 8 octobre 1990 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 mai 2000 (Salaires et indemnité de repas) à la convention collective régionale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 7 AOÛT 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne conclue dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés)

(Journal officiel du 30 août 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant n° 8 du 28 février 2000 relatif à la fixation des salaires des apprentis, à la convention collective régionale susvisée.

ARRÊTÉ DU 23 NOVEMBRE 2000 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (entreprises jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)

(Journal officiel du 5 décembre 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993, soit celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés), tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés), tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et, dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental, département de Seine-et-Marne, du 13 juin 2000 (salaires minimaux), conclu dans le cadre du protocole départemental du 31 mai 1995 susvisé, annexé à la convention collective régionale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 6 NOVEMBRE 2001 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne (entreprises jusqu'à dix salariés et de plus de dix salariés)

(Journal officiel du 15 novembre 2001)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993, soit celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et celui de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) du 8 octobre 1990, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 14 mai 2001 sur les indemnités de petits déplacements conclu dans le cadre du protocole d'accord départemental susvisé, annexé à la convention collective régionale susvisée.

ARRÊTÉ DU 5 NOVEMBRE 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993 (n° 1841)

(Journal officiel du 21 novembre 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par l'arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 26 mai 2004, portant fixation de la valeur du point (une annexe), à la convention collective susvisée sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 4 JANVIER 2019 portant extension d'accords territoriaux (région parisienne hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 19 avril 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial (région parisienne hors Seine-et-Marne), les dispositions de :

- l'avenant n° 34 du 5 décembre 2017 relatif aux barèmes des salaires minimaux (région parisienne hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 35 du 5 décembre 2017 relatif au montant de l'indemnité de repas (région parisienne hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 14 FÉVRIER 2019 portant extension d'accords territoriaux (Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 13 avril 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial (Seine-et-Marne), les dispositions de :

- l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 27 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

ARRÊTÉ DU 26 MAI 2020 portant extension d'accords départementaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 24 juin 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements (BOCC 2020/10), conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;
- l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 9 décembre 2019 relatif aux salaires (BOCC 2020/10), conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

ARRÊTÉ DU 29 JUILLET 2020 portant extension d'avenants départementaux (Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 5 septembre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial (Seine-et-Marne), les stipulations de :

- l'avenant départemental (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant départemental (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'un accord et d'avenants territoriaux (Isère, Ile-de-France, hors Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)

(Journal officiel du 19 août 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord territorial (Isère) du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional n° 3 (Ile-de-France, hors Seine-et-Marne) du 3 décembre 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional n° 3 (Ile-de-France, hors Seine-et-Marne) du 3 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'accord et d'avenants territoriaux (Isère, Ile-de-France - hors Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)

(Journal officiel du 5 septembre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord territorial (Isère) du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional n° 3 (Ile-de-France, hors Seine-et-Marne) du 3 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional n° 3 (Ile-de-France, hors Seine-et-Marne) du 3 décembre 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 13 AVRIL 2021 portant extension d'accords territoriaux (région Ile-de-France hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 19 juin 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial (région

Ile-de-France hors Seine-et-Marne), les stipulations de :

- l'avenant régional n° 2 du 4 décembre 2018 relatif aux barèmes des salaires minimaux (région Ile-de-France hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- l'avenant régional n° 2 du 4 décembre 2018 relatif au montant de l'indemnité de déplacement (région Ile-de-France hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un avenant départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 6 juillet 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial (Seine-et-Marne), les stipulations de l'avenant départemental (Seine-et-Marne) du 14 décembre 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597)

(Journal officiel du 6 juillet 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés),

telle qu'étendue par arrêté du 12 février 1991, et dans celui de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), telle qu'étendue par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 14 décembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le secteur du bâtiment

(Journal officiel du 8 décembre 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application professionnel et géographique, les stipulations de l'accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 13 avril 2021 relatif aux oeuvres sociales, conclu dans le secteur du bâtiment.

Le préambule et le premier alinéa de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)

(Journal officiel du 14 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant régional n° 5 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 2 février 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)

(Journal officiel du 14 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1991, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 2 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et 1597)

(Journal officiel du 18 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dans celui de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord territorial (Seine et Marne) du 6 décembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et 1597)

(Journal officiel du 18 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dans celui de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord territorial (Seine et Marne) du 6 décembre 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)

(Journal officiel du 24 juillet 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant régional n° 5 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 2 février 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)

(Journal officiel du 24 juillet 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 2 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'accords territoriaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)

(Journal officiel du 8 février 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2022 relatif aux salaires ;
- l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2022 relatif à l'indemnité de petits déplacements.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'accords territoriaux (Seine-et-Marne) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) (n° 1597)

(Journal officiel du 8 février 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2022 relatif aux salaires ;
- l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

ARRÊTÉ DU 13 MARS 2023 portant extension d'avenants régionaux (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (nos 1596 et 1597) et à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 31 mars 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant n° 15 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 22 DÉCEMBRE 2023 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France : hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (n° 1596)

(Journal officiel du 23 décembre 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant régional n° 7 du 27 avril 2023 (Ile-de-France : hors Seine-et-Marne) relatif aux oeuvres sociales, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007 étendue par arrêté du 7 novembre 2008

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007 étendue par arrêté du 7 novembre 2008

Modifiée et complétée par :

Accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2008 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 1er avril 2008*) ;

Accord du 21 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 7 novembre 2008*) ;

Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2009 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 27 mars 2009*) ;

Avenant n° 1 du 3 février 2009 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er février 2009 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 10 juin 2009*) ;

Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2010 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 29 mars 2010*) ;

Avenant n° 2 du 18 janvier 2010 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er février 2010 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 6 août 2010*) ;

Avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2011 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 11 avril 2011*) ;

Accord du 28 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 mars 2012*) ;

Avenant n° 4 du 30 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er janvier 2012 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 mars 2012*) ;

Accord du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 mars 2013*) ;

Avenant n° 5 du 30 novembre 2012 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2013 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 avril 2013*) ;

Accord du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 4 mars 2014*) ;

Avenant n° 6 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2014 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 3 juin 2014*) ;

Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2016 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 21 mars 2016*) ;

Avenant n° 7 du 2 décembre 2015 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2016 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 7 avril 2016*) ;

Accord du 29 novembre 2016 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2017 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 21 mars 2017*) ;

Avenant n° 8 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2017 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 14 avril 2017*) ;

Accord du 27 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 28 décembre 2018*) ;

Avenant n° 9 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 28 décembre 2018*) ;

Accord du 29 novembre 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 30 juillet 2019*) ;

Avenant n° 10 du 4 décembre 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 30 septembre 2020*) ;

Avenant n° 11 du 3 décembre 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 6 août 2020*) ;

Accord du 9 décembre 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 26 mai 2020*) ;

Avenant n° 12 du 9 décembre 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 29 octobre 2021 abrogé par arrêté du 24 novembre 2021*) ;

Accord du 14 décembre 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 19 mai 2021*) ;

Accord du 13 avril 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 10 novembre 2021*) ;

Accord du 6 décembre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant n° 14 du 2 février 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Avenant n° 15 du 28 novembre 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 13 mars 2023*).

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment région Paris Ile-de-France ;

Fédération française du bâtiment région Ile-de-France – Yvelines – Essonne – Val d'Oise ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

Union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

Union des syndicats FO-BTP – bois – papier carton – céramiques et annexes Paris Ile-de-France ;

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile-de-France ;

Confédération française de l'encadrement / CGC-BTP section régionale Ile-de-France.

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007 étendue par arrêté du 7 novembre 2008

Elle entre en vigueur à compter du 1er février 2008.

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en Ile-de-France (hors Seine et Marne), les relations de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous ;
- d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité bâtiment, sur le territoire de la région Ile-de-France.

La région Ile-de-France comprend les départements de Paris, Seine St Denis, Hauts de Seine, Val de Marne, Essonne, Yvelines et Val d'Oise.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens de l'article L. 751-1 du code du travail, qui relèvent de la convention collective étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile au sens de l'article L. 721-1 du code du travail.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire de l'Ile-de-France (hors Seine et Marne).

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 1.2 : Champ professionnel d'application

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Les activités visées sont :

21.06 CONSTRUCTION MÉTALLIQUE

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (X).

24.03 FABRICATION ET INSTALLATION DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (X).

55.10 TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT DES TERRES ET DES EAUX, VOIRIE, PARCS ET JARDINS

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GÉNÉRALE

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20 ENTREPRISES DE FORAGES, SONDAGES, FONDATIONS SPÉCIALES

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
 - les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
 - les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
 - les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 CONSTRUCTION D'OSSATURES AUTRES QUE MÉTALLIQUES

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple : charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

55.31 INSTALLATIONS INDUSTRIELLES, MONTAGE-LEVAGE

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :
- les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industrielles et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 INSTALLATION ÉLECTRIQUE

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 CONSTRUCTION INDUSTRIALISÉE

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (X).

55.60 MAÇONNERIE ET TRAVAUX COURANTS DE BÉTON ARMÉ

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70 GÉNIE CLIMATIQUE

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71 MENUISERIE-SERRURERIE

Sont visées :

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication , pose et réparation) (X) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (X) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (X).

55.72 COUVERTURE-PLOMBERIE, INSTALLATIONS SANITAIRES

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 AMÉNAGEMENTS-FINITIONS

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture du bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (X) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique (X) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 SERVICES DE NETTOYAGE

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

(X) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application de la présente convention collective, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention collective sera appliquée par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont

énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente convention collective et l'application de la convention collective travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective n'est pas obligatoirement applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07 MENUISERIE MÉTALLIQUE DE BÂTIMENT

Toutefois, l'extension de la présente convention collective ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux ETAM des entreprises étrangères intervenant dans le champ territorial défini à l'article 1.1, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements des ETAM que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Article 2.1. Egalité de rémunération [Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les salariés occupant un même emploi dans des conditions et situations de travail identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation prévue par l'article L. 132-12 du code du travail, il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du même code, entre les femmes et les hommes, au vu duquel les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

Article 3 : Non-discrimination au travail

Aucun ETAM ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun ETAM ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 4 : Salariés handicapés

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises du bâtiment.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de bâtiment veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Article 5 : Harcèlement

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation, qu'elle se déroule dans l'entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 6 : Droit syndical et liberté d'opinion – Représentation du personnel

Article 6.1. Droit syndical et liberté d'opinion - Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions personnelles ;
- l'adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect légal.

Si un ETAM conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et l'ETAM s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ETAM peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 6.2. Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, une fois tous les deux ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de 5 années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article L. 931-21 du code du travail, ou à défaut de l'article L. 900-2 du même code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Article 6.3. Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ETAM aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 12 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 6.4. Participation aux commissions paritaires

Chaque fois que des ETAM seront appelés à participer à une commission paritaire entre les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Les demandes des organisations syndicales régionales de salariés « adhérentes aux organisations syndicales » *[Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*représentatives « au plan national » *[Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, régie par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, et l'accord collectif du 13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs avenants ultérieurs.

Tout ou partie des dispositions de l'article 6.3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional.

Article 6.5. Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément aux accords visés par l'article 1.8.6 de la convention collective nationale des ETAM.

Article 7 : Délégués du personnel - Comités d'entreprise - CHSCT

La représentation des ETAM par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise ainsi que des CHSCT est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des oeuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8 : Oeuvres sociales

Les employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises définies dans la présente convention bénéficient d'oeuvres sociales instituées par la profession. Les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP-RP).

Les entreprises relevant de la présente convention versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Des accords collectifs pourront prévoir expressément pour certaines catégories de membres adhérents des possibilités de dispense totale ou partielle de cotisation.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises dépendant de la coopération ouvrière de production qui adhèrent aux organismes sociaux de la coopération.

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9 : Engagement

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable. Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ETAM.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de sécurité sociale est remis à l'ETAM à cette occasion.

Article 9.1. Modification du contrat de travail *[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail selon lesquelles la rupture du contrat de travail résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail imposée par l'employeur pour motif économique constitue un licenciement pour motif économique (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois, sauf délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus de l'ETAM et si l'employeur décide de procéder à son licenciement, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 9.2. Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, de 2 mois pour les employés. En toute hypothèse, elle est renouvelable 1 fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le premier mois et donne droit à l'ETAM de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 50.2 ci-après. *[Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail telles qu'issues de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*

Article 9.3. Délégation de pouvoirs

Les entreprises formalisent par un écrit, à partir de la position F, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

- les fonctions effectivement occupées ;
- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- le pouvoir de sanction dont il dispose ;
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

Article 10 : Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux ETAM embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 11 : Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de bâtiment sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et par les accords professionnels de branche en vigueur.

Article 12 : Participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur et notamment les accords du 13 juillet 2004 et leurs avenants.

TITRE III – CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

CHAPITRE III.1 – CLASSIFICATION

La classification des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment est constituée par l'annexe de la présente convention collective.

CHAPITRE III.2 – RÉMUNÉRATION

Article 13 : Principe du salaire mensuel

Les ETAM du bâtiment sont appointés au mois. Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 13.1. Barème de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés à l'échelon régional après négociation au moins une fois par an.

Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 13.2. Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler, soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

La majoration pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée.

Article 13.3. Epargne salariale

La mise en oeuvre de l'épargne salariale dans le bâtiment est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par les accords professionnels de branche.

TITRE IV – DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE IV.1 – HORAIRES DE TRAVAIL

Article 14 : Horaire collectif

Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des chantiers, des ateliers ou d'un service.

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le samedi ou le lundi, pour tout ou partie du personnel) ;

- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable ;
- les autres modes d'organisation prévus au chapitre IV.2 ci-après.

Article 14.1. Heures supplémentaires

La durée légale du travail des ETAM du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, « sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail », *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires au premier alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi susvisée qui prévoit l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]* dans la limite de 145 heures.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 14.2. Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, « en demandant préalablement l'accord de l'inspection du travail » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires au deuxième alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 susvisée qui prévoit la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]* après avis des représentants du personnel.

Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

Les employeurs doivent indiquer « à l'inspection du travail » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires au deuxième alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 susvisée qui prévoit la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*, dans la demande d'autorisation, les dates approximatives auxquelles le repos est pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 16 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 14.3. Heures de dérogations permanentes

Les dérogations permanentes prévues à l'article 5 du décret du 17 novembre 1936 s'appliquent, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable. Elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 15 : Récupération du chômage-intempéries

Les heures perdues pour intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Les heures ainsi récupérées qui excèdent la durée légale du travail en vigueur donneront lieu à majorations pour heures supplémentaires.

En outre, dans les ateliers et chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée légale donneront lieu à majorations pour heures supplémentaires.

Article 16 : Durées maximales du travail

Les durées maximales de travail applicables aux ETAM dont le temps de travail est annualisé en application de l'accord national du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, sont fixées par ledit accord.

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales applicables aux autres ETAM sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

CHAPITRE IV.2 – ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 17 : Organisation et réduction du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans les accords nationaux visés à l'article 4.2.1 de la convention collective nationale des ETAM.

Article 18 : Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours

La semaine de travail des ETAM des entreprises de bâtiment, dont l'horaire de travail n'est pas annualisé, est fixée au maximum à 5 jours consécutifs et le repos hebdomadaire à une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 23 ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières suivantes :

- travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 19 du présent titre ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 21 du présent titre.

Article 19 : Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail

L'entreprise peut opter pour le travail posté en équipes successives ou chevauchantes, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement peut également faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travail peut être organisé, en poste discontinu ou semi-continu sur 5 jours ou 6 jours dans la semaine, soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.

Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de travail peut être aménagé en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles sur une période limitée.

Si plusieurs cycles de travail se succèdent, la durée de chaque cycle sera limitée entre 8 semaines et 12 semaines.

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'ETAM ne pourra être affecté à 2 équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, après consultation des représentants du personnel, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement ETAM de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être obligé à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée de travail choisie par l'entreprise.

Article 20 : Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Article 21 : Equipes de suppléance de fin de semaine

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en oeuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ETAM qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

Article 22 : Mesure d'accompagnement

Les entreprises ayant une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation du travail, telle que prévue aux articles 19 et 21, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

Article 23 : Cas du travail sur 4 ou 6 jours

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, faire l'objet d'un accord d'entreprise :

- horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel ;
- horaire collectif aménagé sur 6 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler 6 jours.

Article 24 : Travail à temps partiel

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

Article 25 : Convention de forfait en jours

1. Conformément à l'article L. 212-15-3 III du code du travail, les ETAM à partir du niveau F, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Les ETAM concernés doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours, sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 215 jours travaillés *[Sauf dispositions légales particulières.]* pour une année complète de travail. Le nombre annuel de jours travaillés est établi déduction faite des jours de repos, des congés légaux et conventionnels, dont le cas échéant les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement *[Nombre de jours annuellement travaillés moins jours de congés éventuellement ouverts au titre du fractionnement.]*, et des jours fériés à l'exclusion du 1er mai sauf dispositions légales particulières. Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre ;
- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront informés du nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. Les ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours sera examinée lors d'un entretien biennal avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel seront évoqués l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 15 %.

5. La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée ou demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 26 : Travail de nuit habituel

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de bâtiment, notamment en matière de maintenance – exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

1. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ETAM accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

2. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ETAM que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT seront consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 19 et 21 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 213-2 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 213-3 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 213-4 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 213-2 notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

4. Les ETAM travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 19 et 21. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 19 et 21.

6. Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
- indemnité de panier ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ETAM de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ETAM le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et d'éviter les situations de travail isolé.

7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du code du travail.

8. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 122-25-1-1 du code du travail.

9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du

code du travail.

10. Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ETAM à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ETAM d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux ETAM travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 13.2, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

TITRE V - CONGÉS PAYÉS - AUTORISATIONS D'ABSENCE – JOURS FÉRIÉS

Article 27 : Congés payés

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à 1 mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congé accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les ETAM sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

Article 28 : Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de l'année de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;
- 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

Article 29 : Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congé.

Article 30 : Date de départ en congé

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1er avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les ETAM, dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'ETAM que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institué par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3141-18 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*

Dans ce dernier cas, l'ETAM bénéficiera, notwithstanding les dispositions du premier alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100e des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congé supplémentaires au titre du fractionnement prévu par la loi, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, l'ETAM est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congé non pris seront reportés. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3141-18 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congé supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

Article 31 : Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 36.2 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 223-4 du code du travail.

Article 32 : Autorisations d'absence

L'ETAM bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

Mariage	4 jours
Pacs	3 jours
Mariage d'un de ses enfants	1 jour
Obsèques de son conjoint marié ou pacsé	3 jours
Obsèques d'un de ses enfants	3 jours
Obsèques de son père, de sa mère	3 jours
Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses soeurs ou belles-soeurs, d'un de ses petits-enfants	1 jour
Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122.26 du code du travail.	

Article 33 : Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

TITRE VI - PROTECTION SOCIALE

Les dispositions du présent titre, article 34 (retraite) et 35 (prévoyance) ne sont pas applicables aux personnels de nettoyage ou de gardiennage qui bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus respectivement par les accords collectifs nationaux du 13 mai 1959 et du 31 juillet 1968.

Article 34 : Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle *[A la caisse de retraite du bâtiment et des travaux publics (BTP RETRAITE).]* instituée à cet effet.

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ou de l'article 36 (annexe I) de ladite convention sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet. *[A la caisse nationale de retraite du bâtiment et des travaux publics et des industries graphiques (CNRBTPIG).]*

Article 35 : Régime obligatoire de prévoyance

Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

- les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 sont affiliés par leur entreprise au régime national de prévoyance des ETAM, dans les conditions prévues par cet accord ;
- les techniciens et agents de maîtrise relevant des articles 4 bis et 36 (annexe I) de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de prévoyance de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004. Ces prestations sont mises en oeuvre par l'organisme chargé, par l'entreprise, de la couverture du régime de base des salariés cadres. Pour les techniciens et agents de maîtrise visés à l'alinéa précédent, l'employeur, faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations du régime de base, sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 36 : Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical du médecin traitant dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Article 36.1. Subrogation

Sous réserve que l'ETAM ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Le montant total des prestations visées aux articles 36.2 et 37, ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ETAM s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ETAM concerné.

Article 36.2. Prestations maladie

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout ETAM sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

Et

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout ETAM justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service, continus ou non, dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

les prestations suivantes seront dues :

1) pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions de l'article 36.1. ;

2) à partir du 91^e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 35 ;

3) si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes a) et b) ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire contre-visiter l'ETAM indisponible par un médecin de son choix.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 36.3. Indemnisation spécifique en cas de remplacement

Sauf en cas de maladie professionnelle ou en cas d'accident du travail, autre qu'un accident de trajet, l'employeur peut rompre le contrat de travail de l'ETAM indisponible pour maladie ou accident lorsque les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié.

Dans ce cas, l'ETAM percevra en outre une indemnité spécifique de préavis d'un montant égal à l'indemnité de préavis visée à l'article 50.1. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à l'incapacité physique de l'ETAM.

Article 37 : Maternité

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical et indemnisé à ce titre par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées – déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise – dans les conditions prévues à l'article 36.1, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 38 : Paternité

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ETAM peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se

cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 32 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Article 39 : Congé pour enfant malade

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

TITRE VII - DÉPLACEMENTS

CHAPITRE VII.1 - Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM

Article 40 : Déplacements occasionnels

Les ETAM qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée, sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et l'ETAM, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

Article 40.1. Déplacement continu

L'ETAM dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

Article 41 : Voyages de détente hebdomadaire

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, les ETAM éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ETAM, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

Article 42 : Paiement des frais de déplacement

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

Article 43 : Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine sont à la charge de l'entreprise.

Article 44 : Moyens de transport, assurance

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Article 45 : Changement de résidence

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par l'ETAM, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité, l'ETAM est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par l'ETAM à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de décès de l'ETAM au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais éventuels de retour du corps, sont à la charge de l'entreprise, dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 46 : Retour à la résidence initiale

Tout ETAM qui, après un changement de résidence déterminé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence, bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son retour à sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, l'ETAM licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

Lorsqu' un ETAM reçoit un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

CHAPITRE VII.2 – Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France

Article 47 : Champ d'application

Les ETAM qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les ETAM mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 49.5 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui les a mutés.

Article 48 : Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure à l'ETAM amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Section 1 – Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 49 : Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la convention collective du bâtiment restent applicables.

Une lettre de mission sera remise à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

Cette lettre que l'ETAM devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

- le lieu d'exercice de la fonction ;
- la durée du déplacement ;
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
- éventuellement indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 – Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 49.1 : Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Métropole sous réserve de l'article 49.3 alinéa 1.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition de l'ETAM pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'ETAM est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie de l'ETAM et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieures à ceux prévus à l'article 35 de la présente convention.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

Article 49.2 : Assistance à l'ETAM et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ETAM et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Article 49.3 : Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'étranger, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ETAM à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM base France métropolitaine. *[Alinéa étendu sous réserve que les indemnités versées au salarié soient au moins égales à celles résultant du calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article R. 1234-4 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*

Le rapatriement de l'ETAM et de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai

maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'ETAM, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont l'ETAM peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 49.4 : Retour en Métropole

A son retour en Métropole, l'ETAM sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier l'ETAM de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques.

Article 49.5 : Détachement dans une autre entreprise

Lorsqu'un ETAM est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en Métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme filiale, l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des ETAM qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsqu'à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole, l'ETAM y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur de l'ETAM des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service de l'ETAM au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, l'ETAM pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédant.

TITRE VIII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 50 : Durée du préavis en dehors de la période d'essai

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 1 mois si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, la durée du préavis est celle prévue à l'alinéa ci-dessus sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et âgés de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 50.1. Indemnité de préavis

En cas de licenciement, l'ETAM qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 50.2. Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

Licenciement

Article 51 : Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

[Article étendu sous réserve que les salariés licenciés comptant entre 1 an et 2 ans d'ancienneté bénéficient de l'indemnité légale de licenciement en application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail telles qu'issues de la loi de modernisation du marché du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 51.1, est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 54, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un ETAM de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 52.1.

Article 51.1. Montant de l'indemnité de licenciement [Article étendu sous réserve de l'application d'une part des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail et, d'autre part, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 54 et en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2,5/10e de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 3,5/10e de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 10 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'ETAM.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 1/12e du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période, figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal).

Mise à la retraite

Article 52 : Mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-5-1 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Conformément à l'article 1 de l'accord national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter :

- soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
- soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison d'un contrat conclu pour deux mises à la retraite, quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Pour faciliter la mise en oeuvre du présent article, les ETAM pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

Article 52.1. Montant de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

Les ETAM de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 52 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de :

- 1,5/10e de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2,5/10e de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 54 et 51.1 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Article 52.2. Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

L'ETAM mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 52.1.

Article 52.3. Durée du préavis

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée à l'ETAM par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Article 53 : Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de plus de 60 ans

L'ETAM âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite, perçoit l'indemnité de départ.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1/10e de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5/10e de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 54 et 51.1 de la présente convention.

Article 53.1. Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de moins de 60 ans

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 53 ci-dessus.

Article 53.2. Préavis

Quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite, le préavis est fixé à :

- 1 mois pour le salarié concerné ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié concerné ayant 2 ans d'ancienneté.

L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Dispositions communes

Article 54 : Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté de l'ETAM le temps pendant lequel l'ETAM a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il

aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
- périodes militaires obligatoires ;
- maladies, accidents ou maternités ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Si un ETAM passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que l'ETAM reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 55 : Engagements successifs

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 54, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions des articles 51.1 et 52.1 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 56 : Cas particulier du personnel de nettoyage et de gardiennage

Pour les personnels de nettoyage ou de gardiennage qui, conformément au titre VI Protection sociale, relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, le montant des indemnités prévues aux articles 52.1, 52.2, 53 et 53.1 ci-dessus, le cas échéant après application de l'article 55, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP annexé à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

TITRE IX - AUTRES DISPOSITIONS

Article 57 : Brevets d'invention

Les inventions des ETAM sont régies par les dispositions du code de la propriété industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un ETAM fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'ETAM doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ETAM dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'ETAM est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ETAM dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'ETAM ou, le cas échéant, ses ayants droit est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 58 : Obligations militaires

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ETAM sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE X - DISPOSITIONS FINALES

Article 59 : Procédure de conciliation

Une commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

Article 60 : Durée, révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction des relations du travail.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du bâtiment représentatives « au plan national » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]*; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction des relations du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er février 2008.

Les parties signataires en demanderont l'extension, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Article 61 : Abrogation

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective régionale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 avril 1960 reconduite par l'accord paritaire du 28 juin 1993, ses annexes et avenants.

Article 62 : Adhésion

[Article étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Toute organisation représentative « au plan national » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]* non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 63 : Dépôt

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 64 : Force obligatoire de la présente convention

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui privilégie la négociation d'entreprise en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2008).]

Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions plus favorables.

Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ETAM qui en bénéficient.

Fait à Paris, le 19 novembre 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

[Cet avenant entre en vigueur à compter du 1er février 2008. Il est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2008).]

PREAMBULE

Les objectifs

Conscientes de l'impérieuse nécessité de valoriser l'image du Bâtiment et afin de répondre aux enjeux posés par un contexte démographique et économique en constante évolution, les parties signataires veulent par le présent accord collectif doter la Profession du Bâtiment d'un dispositif de classification des emplois totalement rénové.

La nouvelle grille de classifications des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment répond aux trois objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés,
- valoriser les métiers du Bâtiment en tenant compte de leur technicité toujours croissante et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers,
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte du Bâtiment, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein de la profession toute entière.

Les principes fondamentaux

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois du Bâtiment nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant quatre critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers du Bâtiment dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont :

- le contenu de l'activité - la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- l'expérience, la formation.

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels la profession du Bâtiment doit répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises du Bâtiment de dynamiser et de gérer les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux aspirations et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en respectant les démarches Compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans la profession et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives aux salariés du Bâtiment, les emplois des ETAM sont classés en 8 niveaux. Ces niveaux regroupant les emplois tenus par les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment, sont associés deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

Une considération toute particulière a été apportée à la situation des jeunes diplômés pour lesquels des périodes d'accueil, conçues comme de réelles voies de progrès ont été aménagées afin de leur permettre, en confrontant leurs connaissances à la réalité, d'acquérir une pleine légitimité dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans le même esprit, il a également été tenu compte de la technicité croissante des métiers du Bâtiment et des exigences toujours plus fortes des clients qui conduisent à valoriser l'expertise et la compétence professionnelles.

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant dès le niveau E de la classification des ETAM l'existence d'une double voie :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise.

La même volonté a conduit les parties signataires à prévoir un entretien individuel et périodique avec chaque salarié à sa demande et la hiérarchie, ou à l'initiative de l'employeur entretien destiné à déterminer compte tenu de ses aspirations ses possibilités d'évolution à l'intérieur de chaque catégorie ou vers la catégorie Cadres, à partir du niveau G de la classification des ETAM.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de service que requiert la satisfaction constante des clients de l'entreprise et favoriser leur parcours professionnel.

Le succès de la mise en oeuvre des nouvelles classifications des ETAM du Bâtiment implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre les anciennes et les nouvelles grilles de classifications.

Ce classement résulte donc du rapprochement entre les fonctions effectivement exercées dans l'entreprise et les définitions générales des emplois résultant des tableaux ci-après.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation des délégués du personnel, s'il en existe, à l'occasion de deux réunions dont la première aura lieu préalablement à la mise en oeuvre. A cette occasion, sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans les nouvelles grilles. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en oeuvre des nouvelles classifications au sein de l'entreprise. Une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en oeuvre et constituera un bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

La mise en oeuvre dans l'entreprise s'inscrira dans un délai maximal de cinq mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1 : Définitions des emplois

La grille de classification des emplois des ETAM du Bâtiment comprend huit niveaux de classement. Ces niveaux sont définis par quatre critères d'égale importance qui s'ajoutent les uns aux autres et qui sont :

- le contenu de l'activité - la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- l'expérience, la formation.

Les définitions des emplois correspondant à chacun des huit niveaux de classement figurent dans le tableau ci-après.

Définitions des emplois ETAM								
Critères	Employés				Techniciens et Agents de maîtrise			
	A	B	C	D	E	F	G	H

<p>Contenu de l'activité</p> <p>Responsabilité dans l'organisation du travail</p>	<p>Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée</p> <p>Ou</p> <p>Travaux d'aide</p> <p>Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	<p>Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière</p> <p>Ou</p> <p>Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure</p> <p>Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	<p>Effectue des travaux courants, variés et diversifiés</p> <p>Résout des problèmes simples</p> <p>Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	<p>Effectue des travaux courants, variés et diversifiés</p> <p>Maîtrise la résolution de problèmes courants</p> <p>Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie</p>	<p>Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études...</p> <p>Ou</p> <p>Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité</p> <p>Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies</p> <p>Peut transmettre ses connaissances</p>	<p>Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale...</p> <p>portant sur des projets plus techniques</p> <p>Ou</p> <p>Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet</p> <p>Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en oeuvre dans l'entreprise</p> <p>Transmet ses connaissances</p>	<p>Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale...</p> <p>portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets</p> <p>Ou</p> <p>Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets</p> <p>Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.</p> <p>Sait et doit transmettre ses connaissances</p>	<p>Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise</p>
<p>Autonomie</p> <p>Initiative</p> <p>Adaptation</p> <p>Capacité à recevoir délégation</p>	<p>Reçoit des consignes précises</p> <p>Peut prendre des initiatives élémentaires</p> <p>Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve</p>	<p>Reçoit des instructions précises</p> <p>Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution</p> <p>Peut être appelé à effectuer des démarches courantes</p> <p>Respecte les règles de sécurité</p>	<p>Reçoit des instructions définies</p> <p>Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés</p> <p>Peut être appelé à effectuer des démarches courantes</p> <p>Met en oeuvre la démarche prévention</p>	<p>Reçoit des instructions constantes</p> <p>Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés</p> <p>Peut être appelé à effectuer des démarches courantes</p> <p>Met en oeuvre la démarche prévention</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini</p> <p>Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation</p> <p>Echange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels</p> <p>Effectue des démarches courantes</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p>	<p>Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations</p> <p>Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités</p> <p>A un rôle d'animation</p> <p>Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes</p> <p>Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations</p> <p>Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation</p>	<p>Agit par délégation dans le cadre d'instructions</p> <p>A un rôle d'animation</p> <p>Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes</p> <p>Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p> <p>Participe à leur adaptation et à leur amélioration</p>	<p>Agit par délégation dans le cadre de directives précises</p> <p>A un rôle d'animation</p> <p>Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes</p> <p>Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations</p> <p>Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité</p> <p>Participe à leur amélioration et à leur adaptation</p>

Technicité Expertise	Pas de connaissances spécifiques requises	Première qualification	Technicité courante	Technicité courante affirmée	Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle Bonne technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité*	Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications Haute technicité dans sa spécialité Se tient à jour dans sa spécialité*	Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes*	Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes Tient à jour l'ensemble de ses connaissances*
Compétences acquises par expérience Ou Formation	Initiation professionnelle Ou Adaptation préalable	Expérience acquise en niveau A Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP	Expérience acquise en niveau B Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BP, BT, Bac professionnel, Bac STI	Expérience acquise en niveau C Ou Formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers Bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers TP Ou Formation générale, technologique ou professionnelle Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, Licence Professionnelle	Expérience acquise en niveau E Ou Formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau F Ou Formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en niveau G

*notamment, par recours à la formation professionnelle continue.

Les VRP au sens de l'article L 751 -1 du Code du Travail ne relèvent pas de la présente classification.

Article 2 : Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le Bâtiment

Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en oeuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

NIVEAU DE CLASSEMENT	DIPLÔME	PÉRIODE D'ACCUEIL
B	CAP-BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum
E	BTS-DUT-DEUG Licence professionnelle	18 mois maximum

L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période d'accueil.

Au terme de la période d'accueil ci-dessus précisée, leur situation particulière sera examinée au cours d'un entretien de bilan personnalisé.

Pour les salariés ayant acquis l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel cités ci-dessus par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance ou par la voie scolaire, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié. Lorsqu' à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, cette période est supprimée. Ce classement s'applique aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale.

Il s'applique également aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise : dans ce cas, la période d'accueil est réduite de moitié.

Si la formation continue a été effectuée à l'initiative du salarié, le classement définitif dans l'emploi correspondant, au terme de ladite période, interviendra sous réserve des emplois disponibles dans l'entreprise.

Les CQP du Bâtiment ou les CQP du BTP créés par les CPNE conjointes du Bâtiment ou des Travaux Publics s'inscriront dans le cadre de la présente classification.

Article 3 : Evolution de carrière

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ETAM du Bâtiment, en leur permettant de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Dans cet esprit, un entretien individuel au moins biennal avec sa hiérarchie aura lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Dans ce cas, sa demande écrite doit être prise en compte dans un délai de trois mois.

Au cours de cet entretien, seront examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des ETAM ou vers la classification des emplois des Cadres, à partir du niveau G de la présente grille, compte tenu des compétences acquises, des critères de classement, de ses aptitudes à progresser et des emplois disponibles dans l'entreprise.

Cet entretien a également pour objet de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en oeuvre dans cette perspective.

Par ailleurs, dans un but de promotion, un ETAM peut à titre occasionnel effectuer des tâches relevant d'un niveau supérieur à sa qualification ; il sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle, dans un délai qui ne peut être supérieur à 6 mois, décompté en une ou plusieurs périodes.

Deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord puis tous les deux ans, un bilan des entretiens individuels fera l'objet d'une information au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe.

Article 4 : Mise en oeuvre dans l'entreprise

4.1 : Pour la mise en oeuvre de la présente classification, il n'existe aucune correspondance entre la classification des ETAM du Bâtiment issue de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975 et de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958 et la présente grille de classement des emplois.

Le classement dans la présente grille de classification s'opèrera en confrontant la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales définies à l'article 1 ci-dessus.

A cette occasion, il convient de prêter une attention particulière à l'acquis professionnel dans leur emploi.

4.2 : Dans le cas d'un ETAM qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

4.3 : La mise en oeuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

A cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille et donne une réponse motivée aux questions portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en oeuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise.

Une seconde réunion des délégués du personnel se tiendra postérieurement à la mise en oeuvre de la présente classification afin d'en dresser le bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

Dans les entreprises jusqu'à 10 salariés, l'employeur informera l'ensemble du personnel des conditions de mise en oeuvre de la présente classification.

4.4 : L'employeur confirmera par écrit à chaque ETAM son nouveau classement au sein de la présente classification, au moins un mois avant son entrée en vigueur.

L'employeur communique au salarié, qui en fait la demande par écrit, les éléments de compréhension du nouveau classement.

Ce classement ne peut entraîner aucune diminution du salaire mensuel de l'intéressé.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, l'ETAM peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire connaître sa décision à l'ETAM au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

4.5: Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée à l'article L 132-27 du code du travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise tient compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même en concertation avec les représentants du personnel, notamment le CHSCT, lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en oeuvre.

4.6 : Pour la mise en oeuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir un guide d'utilisation figurant en annexe 1 qui constitue un commentaire de la présente classification.

Article 5 : Rémunération mensuelle minimale

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés après négociation au moins une fois par an à l'échelon régional.

Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année.

Les barèmes devront être fixés de sorte que la présente grille de classification aboutisse à un salaire minimal différencié applicable pour chacun de ses 8 niveaux de classement et en particulier pour le deuxième de ces niveaux afin de favoriser le reconnaissance d'une première expérience.

Pour la fixation du premier barème conclu en application de la présente classification, la valeur du salaire mensuel minimum applicable aux niveaux A et H ne pourra être inférieure à :

- niveau A : 1 300 € (valeur octobre 2007)
- niveau H : 2 320 € (valeur octobre 2007).

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux organisations nationales représentatives devront avoir fixé, dans les conditions indiquées ci-dessus, par accord au niveau régional, les barèmes de salaire minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 31 janvier 2008.

Article 6 : Bilan de la mise en oeuvre

Une commission de suivi fera le bilan de la mise en oeuvre de la présente classification un an après son entrée en vigueur puis selon une périodicité triennale.

Dans ce cadre, elle aura à examiner les éventuelles difficultés générales d'application qui auraient pu être rencontrées.

Article 7 : Force obligatoire

Conformément à l'article 10.6 Force obligatoire - de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables.

Article 8 : Entrée en vigueur

Le présent accord collectif national est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er février 2008.

Les parties signataires s'entendent pour demander l'extension du présent accord.

A la date de son entrée en vigueur, le présent accord collectif national abroge et se substitue dans toutes ses dispositions à l'annexe V de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, dont il constitue l'avenant n° 1. Il abroge de ce fait l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958.

Article 9 : Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la Direction Générale du Travail où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 10 : Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132.10 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC BTP ;

Fédération du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

ANNEXE I Classification des ETAM du bâtiment Guide de présentation

Présentation générale

La classification des ETAM du Bâtiment répond à trois objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser
- valoriser l'image de nos métiers
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit donc de décrire les emplois de notre profession en tenant compte de leur état actuel (plus grande technicité, diversité des compétences ...) et de leurs développements probables (car on écrit pour longtemps et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels au sein du Bâtiment.

Pour remplir ces objectifs, la classification des ETAM met en oeuvre divers moyens.

LES CRITERES CLASSANTS

Ces critères repris de la classification Ouvriers sont désormais communs aux deux catégories de personnel : Ouvriers, ETAM, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans la précédente classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire la classification dans la durée.

Ces critères qui ne comportent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :

- le contenu de l'activité - la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ? ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ? ;
- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ? ;
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport à la précédente classification, les définitions des emplois ont été enrichies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent. Par exemple :

Dans le critère Contenu de l'activité - Responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.

A partir des niveaux de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Autre exemple : Dans le critère Autonomie - Initiative - Adaptation - Capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter les entreprises à mettre en oeuvre à leur niveau des démarches Compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque niveau de classement sur l'ensemble de la classification.

LE NOMBRE DE NIVEAUX DE CLASSEMENT

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement qui regroupent les emplois tenus par les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les niveaux de classement sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Cette règle s'applique surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E et le niveau H confirme le niveau G.

Les niveaux de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

LA RECONNAISSANCE DE DEUX TYPES D'EMPLOIS

La grille ETAM accueille l'ensemble des employés. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline deux voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille Ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres - ouvriers et les chefs d'équipe.

L'ACCUEIL DES JEUNES DIPLOMES

Tout en reconnaissant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est - à - dire d'acquérir dans l'entreprise leur propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent. Le dispositif suivant a été prévu à cet effet.

Lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune ETAM est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'il met en oeuvre.

Ce classement est assorti d'une période d'accueil dont la durée varie selon le diplôme mis en oeuvre. Cette période ne constitue pas une période d'essai mais une période d'accompagnement du jeune dans son premier emploi. L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance ou par la voie scolaire, la durée de cette période est réduite de moitié. Elle est même supprimée si le jeune demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat par alternance.

Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience lorsque la formation a été effectuée à l'initiative du salarié.

EVOLUTION DE CARRIERE

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice habituel des tâches d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les ETAM du Bâtiment d'un entretien individuel et régulier, au moins biennal, qui aura lieu à la demande écrite du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer compte tenu des souhaits du salarié quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de la grille ETAM et de la grille ETAM vers la grille Cadres. La demande écrite du salarié doit être prise en compte dans un délai de trois mois.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en oeuvre dans l'emploi. Il sera notamment tenu compte des démarches de validation des acquis de l'expérience.

Cette évolution vers la catégorie Cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la Classification ETAM.

Cet entretien a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

Un bilan collectif de la tenue des entretiens biennaux sera exposé au CE ou à défaut aux DP, s'il en existe.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil pour les jeunes ETAM et d'un entretien biennal pour l'ensemble des ETAM répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés du Bâtiment, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation détaillée de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

LES EMPLOYES

Le niveau A est un niveau de simple exécution : les travaux sont simples et répétitifs ; ces travaux nécessitent un apprentissage de courte durée. Il peut s'agir également de travaux d'aide. L'employé est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié les exécute en suivant les consignes précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives élémentaires. Il doit respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne demande aucune connaissance spécifique, ni formation validée mais une initiation professionnelle ou une adaptation préalable.

Le niveau B comprend des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'ETAM de niveau B assiste un ETAM de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie. Mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur le choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont plus qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau où est reconnue une première qualification. L'intéressé a acquis ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la formation : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des titulaires de diplômes de niveau CAP, BEP.

Le niveau B permet de valoriser l'expérience des salariés de niveau A.

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. A ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes mais à ce stade les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Outre la part d'initiative visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en oeuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau accueille les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, Bac professionnel, Bac STI.

Le niveau D est le niveau de confirmation des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont identiques à ceux du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de confirmation requiert une technicité courante affirmée. Il permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

LES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

A partir du niveau E, la classification des ETAM comprend deux voies :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise.

Le niveau E constitue le premier niveau de la catégorie des Techniciens et Agents de Maîtrise. Pour marquer la différence avec les Cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « commandement ».

Les fonctions de techniciens s'inscrivent dans de grands domaines techniques : exécution, contrôle, organisation, études...

A ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut transmettre ses connaissances : cette notion attachée aux fonctions d'encadrement le distingue du niveau D.

Le cadre de ses actions, toujours déterminé par des instructions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activités strictement défini.

Le salarié de niveau E doit savoir prendre une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de communication envers les interlocuteurs externes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité.

C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la Classification des Ouvriers du Bâtiment. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG et de la licence professionnelle.

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale....

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des projets plus techniques qu'au niveau E, ce qui valorise et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise concernent un ensemble de salariés affectés à un projet, notion qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en oeuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié transmet ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise. C'est d'ailleurs à l'ETAM de niveau F que l'employeur peut déléguer, par écrit, ses pouvoirs conformément à l'article 2.4 de la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006.

Son rôle d'animation est nettement affirmé : l'agent de maîtrise est dans la plénitude de sa fonction. Il en est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de confirmation du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations encore ponctuelles mais dans lesquelles il sait faire passer l'information.

Au regard de la sécurité, son rôle s'étend à une participation à l'adaptation des règles de sécurité dans l'entreprise.

Les fonctions de niveau F supposent des connaissances structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande amplitude que celui du niveau F. Si la nature des travaux est identique à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils portent sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets.

Ce salarié résout des problèmes variés pour lesquels la solution apportée doit être la plus adaptée et tenir compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

Dans son rôle d'encadrement, il sait et doit transmettre effectivement ses connaissances.

A ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci reste encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de niveau G peut être promu Cadre sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de confirmation des salariés de niveau G. C'est un niveau nouvellement créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

C'est pourquoi le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Sa large expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de directives qui demeurent précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assure une communication « montante et descendante » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

OEUVRES SOCIALES

ACCORD DU 13 AVRIL 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord entré en vigueur le 13 avril 2021 jusqu'au 1er décembre 2022. Il est étendu par arrêté du 10 novembre 2021 – JO du 8 décembre 2021.]

Préambule *[Préambule étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]*

Soucieuses d'apporter aux salariés du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) un service efficient et de qualité en matière d'oeuvres sociales, outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à la marque employeur de la profession, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national décident de l'adosser à une cotisation financée par les employeurs.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique en région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 08 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés code IDCC 1596) ;
- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;

- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (code IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives .

Article 2 : Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des oeuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]*

Dans ce cadre, les entreprises du Bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % de la masse salariale brute.

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux oeuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 : Durée - Révision

3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1er décembre 2022.

3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 : Dispositions relatives aux entreprises occupant moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 6 : Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force Ouvrière bâtiment- travaux publics – bois ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

SALAIRES - DERNIERS ACCORDS APPLICABLES

AVENANT N° 15 DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Avenant étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 2023. Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2023.]

En application de l'article 3.2.2 du titre III de la convention collective nationale des employés , techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) et ont convenu de ce qui suit.

Article 1er

Pour la région Ile-de-France (hors Seine et Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 782
B	1 867
C	1 964
D	2 140
E	2 302
F	2 716
G	2 981
H	3 206

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2236-6 et D. 2231-2, D.2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 28 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 31 janvier 2023 – JO du 8 février 2023. Il entre en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 8 février 2023.]

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 782
B	1 867
C	1 964
D	2 140
E	2 302
F	2 716
G	2 981
H	3 206

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

FO ;

CFDT ;

UNSA.

ARCHIVES SALAIRES

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 28 décembre 2018 – JO du 30 décembre 2018.]

Réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2017, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et à l'accord national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Article 1er

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1er janvier 2018

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM au 1er janvier 2018
A	1 500
B	1 580
C	1 690
D	1 895
E	2 075
F	2 435
G	2 690
H	2 915

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (Journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 27 novembre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile de France Est (IFRBTP 77) ;

CAPEB région Ile de France.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

AVENANT N° 9 DU 5 DÉCEMBRE 2017 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2018 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Avenant étendu par arrêté du 28 décembre 2018 – JO du 30 décembre 2018.]

Article 1er

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

[Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 28 décembre 2018).]

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 500
B	1 580
C	1 690
D	1 895
E	2 055
F	2 435
G	2 690
H	2 915

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 ; D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre ;

CAPEB Grande Couronne Ile de France ;

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment région Ile-de-France (Yvelines - Essonne - Val d'Oise).

Syndicats de salariés :

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile-de-France ;

Confédération française de l'encadrement / CGC-BTP section régionale Ile-de-France ;

Union régionale de la construction et du bois Ile-de-France - CFDT (URCBIF) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment - travaux publics – bois.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 30 juillet 2019 – JO du 8 août 2019.]

Réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 29 novembre 2018, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des employés techniciens et agents de maîtrise du bâtiment :

Article 1er

Pour la région Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Au 1er janvier 2019

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 535
B	1 615
C	1 725
D	1 925

E	2 100
F	2 480
G	2 735
H	2 960

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77) ;

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

AVENANT N° 10 DU 4 DÉCEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 30 septembre 2020 – JO du 15 octobre 2020).]

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 1er

[Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 30 septembre 2020).]

Pour la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont fixé, à compter du 1er janvier 2019, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 535
B	1 615
C	1 725
D	1 925
E	2 100
F	2 480
G	2 735
H	2 960

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2236-6 et D. 2231-2, D.2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile-de-France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile-de-France ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment - travaux publics - bois ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Avenant étendu par arrêté du 6 août 2020 – JO du 18 août 2020.]

En application d'une part, de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment et d'autre part de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 1er

[Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 6 août 2020).]

Pour la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont fixé, à compter du 1er janvier 2020, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 565
B	1 640
C	1 750
D	1 950
E	2 125
F	2 525
G	2 780
H	2 995

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2236-6 et D. 2231-2, D.2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile-de-France - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie et Centre.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 26 mai 2020 – JO du 3 juin 2020.]

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er

[Article étendu sous réserve du respect du 2ème alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification, à la convention collective nationale susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minimaux aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 26 mai 2020).]

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM

du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1er janvier 2020 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 565
B	1 640
C	1 750
D	1 950
E	2 125
F	2 525
G	2 780
H	2 995

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 9 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

AVENANT N° 12 DU 9 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

Attention : Cet avenant a été initialement étendu par arrêté du 29 octobre 2021 - JO du 24 novembre 2021. Mais cette extension est abrogée par arrêté du 24 novembre 2021 - JO du 22 décembre 2021 selon les motifs suivants :

- ***l'accord du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux, a été signé, côté patronal, par la seule CAPEB et a fait l'objet, suite à l'avis publié au Journal officiel du 11 mars 2021, d'une opposition à l'extension de la part de la FFB formulée par lettre du 25 mars 2021 ;***
- ***il résulte de l'arrêté du 21 décembre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur des entreprises du bâtiment employant jusqu'à dix salariés et de l'arrêté du 12 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur des entreprises du bâtiment employant plus de dix salariés, que le poids de la Fédération française du bâtiment (FFB) pour l'opposition est respectivement de 50,72 % et de 90,51 % dans les deux secteurs visés ;***
- ***l'article L. 2261-19 du code du travail dispose que pour être étendu, un accord ne doit pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.***

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minima applicables aux employés, techniciens et agents de maîtrise applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du 12 juillet 2006.

Article 1er

Pour la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont fixé, à compter du 1er janvier 2021, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minima des ETAM comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 585
B	1 660
C	1 770
D	1 966
E	2 142
F	2 545
G	2 802
H	3 019

Article 2

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou économiques qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 30 juin 2021.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

En application des articles L. 2236-6 et D. 2231-2, D.2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAPEB Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 31 mai 2022).]

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM

du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1er janvier 2022 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 630
B	1 705
C	1 818
D	2 015
E	2 196
F	2 602
G	2 865
H	3 087

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 6 décembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne)

[Accord étendu par arrêté du 19 mai 2021 – JO du 2 juin 2021.]

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1er janvier 2021 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 585
B	1 660
C	1 770
D	1 966
E	2 142
F	2 545
G	2 802
H	3 019

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 14 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique FFIE Ile-de-France Est ;

CAPEB Grande Couronne Ile-de-France ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France Est (IFRBTP 77).

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

AVENANT N° 14 DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 11 juin 2022).]

En application de l'article 3.2.2 du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2022 pour négocier le montant des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minima aux ETAM du bâtiment d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1er

Pour la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont fixé, à compter du 1er janvier 2022, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minima des ETAM comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 636
B	1 715
C	1 828
D	2 021
E	2 204
F	2 617
G	2 881
H	3 105

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2236-6 et D. 2231-2, D.2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise ;

CAPEB Ile-de-France ;

Fédération Ile-de-France Centre SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Fédération générale Force ouvrière bâtiment- travaux publics – bois (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 20 FÉVRIER 2008 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et ses annexes (n° 2609)

(Journal officiel du 1er mars 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 et ses annexes, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif aux classifications à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail ;

- l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 relatif à la délégation de pouvoirs et aux conventions de forfait annuel en jours à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 7 NOVEMBRE 2008 portant extension de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 18 novembre 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les dispositions de :

1. La convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) et son annexe du 19 novembre 2007, à l'exclusion :

- des termes « adhérentes aux organisations syndicales » et « au plan national » figurant au premier paragraphe et au sixième paragraphe de l'article 6.4 ;
- du deuxième alinéa de l'article 9.2 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail telles qu'issues de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 ;
- des termes « sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail » figurant au deuxième alinéa de l'article 14.1 comme étant contraires au premier alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi susvisée qui prévoit l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- des termes « en demandant préalablement l'accord de l'inspection du travail » figurant au premier alinéa et les termes « à l'inspection du travail » figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 14.2 comme étant contraires au deuxième alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 susvisée qui prévoit la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- des termes « au plan national » figurant au paragraphe 3 de l'article 60 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail ;
- des termes « au plan national » figurant à l'article 62 comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail ;
- de l'annexe à la convention collective, l'accord national du 26 septembre 2007 ayant été étendu par arrêté du 20 février 2008.

L'article 2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

L'article 9.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail selon lesquelles la rupture du contrat de travail résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail imposée par l'employeur pour motif économique constitue un licenciement pour motif économique.

L'alinéa 3 de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail.

Les alinéas 4 et 8 de l'article 30 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3141-18 du code du travail.

L'article 39 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 49.3 est étendu sous réserve que les indemnités versées au salarié soient au moins égales à celles résultant du calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article R. 1234-4 du code du travail.

L'article 51 est étendu sous réserve que les salariés licenciés comptant entre un an et deux ans d'ancienneté bénéficient de l'indemnité légale de licenciement en application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail telles qu'issues de la loi de modernisation du marché du travail.

L'article 51.1 est étendu sous réserve de l'application d'une part des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail et, d'autre part, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

L'article 52 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-5-1 du code du travail.

Le deuxième paragraphe de l'article 60 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'article 62 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

L'article 64 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui privilégie la négociation d'entreprise en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

2. L'accord du 21 janvier 2008 sur le barème de salaires minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 et ses annexes, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment qui fait référence à un horaire mensuel moyen et ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective régionale et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et ledit accord.

ARRÊTÉ DU 28 DÉCEMBRE 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)

(Journal officiel du 30 décembre 2018)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 5 décembre 2017 sur les salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 28 DÉCEMBRE 2018 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 30 décembre 2018)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 27 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2019 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 8 août 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 26 MAI 2020 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 3 juin 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et

dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Seine-et-Marne) du 9 décembre 2019 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect du 2ème alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification, à la convention collective nationale susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)

(Journal officiel du 18 août 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les stipulations de l'avenant n° 11 du 3 décembre 2019 sur les salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 30 SEPTEMBRE 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) (n° 2707)

(Journal officiel du 15 octobre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) du 19 novembre 2007, les stipulations de l'avenant n° 10 du 4 décembre 2018 sur les salaires minima des employés, techniciens et agents de maîtrise de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord départemental (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 2 juin 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans son propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Seine-et-Marne) du 14 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 29 OCTOBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 24 novembre 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le secteur du bâtiment

(Journal officiel du 8 décembre 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application professionnel et géographique, les stipulations de l'accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 13 avril 2021 relatif aux oeuvres sociales, conclu dans le secteur du bâtiment.

Le préambule et le premier alinéa de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 24 NOVEMBRE 2021 portant abrogation de l'arrêté du 29 octobre 2021 portant extension d'un accord régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 22 décembre 2021)

Article 1

Sont abrogées, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les stipulations de l'accord régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'abrogation des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 31 mai 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 6 décembre 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un avenant régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 11 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant régional n° 14 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 2 février 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord territorial (Seine-et-Marne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 8 février 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord territorial (Seine-et-Marne) du 29 novembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 13 MARS 2023 portant extension d'avenants régionaux (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) aux conventions collectives nationales des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (nos 1596 et 1597) et à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 31 mars 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 6 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant n° 15 régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 28 novembre 2022 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne du 12 avril 1960 (Etendue par arrêté du 14 février 1962 et modifiée par accord du 28 juin 1993)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne.

Texte de base du 12 avril 1960 (*étendu par arrêté du 14 février 1962*),

Modifié et complété par :

Avenant n° 4 du 27 décembre 1960 (*arrêté d'extension du 14 février 1962*) ;

Avenant n° 7 du 19 janvier 1962 (*arrêté d'extension du 17 septembre 1962*) ;

Avenant n° 10 du 18 janvier 1963 (*arrêté d'extension du 11 juin 1963*) ;

Avenant n° 14 du 10 mai 1966 et du 21 juin 1966 (*arrêté d'extension du 23 décembre 1966*) ;

Avenant n° 15 du 28 février 1967 (*arrêté d'extension du 19 juillet 1967*) ;

Avenant n° 17 du 23 juin 1967 (*arrêté d'extension du 30 novembre 1967*) ;

Avenant n° 19 du 23 janvier 1968 (*arrêté d'extension du 27 août 1969*) ;

Avenant n° 28 du 12 janvier 1970 (*arrêté d'extension du 25 février 1971*) ;

Avenant n° 31 du 26 mai 1970 rectifié le 17 juillet 1970 (*arrêté d'extension du 25 février 1971*) ;

Avenant n° 33 du 17 décembre 1970 (*arrêté d'extension du 3 juin 1971*) ;

Avenant n° 37 du 13 janvier 1972 (*arrêté d'extension du 23 mai 1972*) ;

Avenant n° 42 du 23 février 1973 (*arrêté d'extension du 22 octobre 1973*) ;

Avenant n° 45 du 5 mars 1973 (*arrêté d'extension du 22 octobre 1973*) ;

Avenant n° 51 du 13 février 1974 (*arrêté d'extension du 18 octobre 1974*) ;

Avenant n° 54 du 24 juin 1974 (*arrêté d'extension du 12 mars 1975*) ;

Avenant n° 58 du 4 février 1975 (*arrêté d'extension du 22 juillet 1975*) ;

Avenant n° 61 du 30 juin 1975 (*arrêté d'extension du 21 avril 1976*) ;

Avenant n° 63 du 3 février 1976 ;

Avenant n° 69 du 28 octobre 1976 (*arrêté d'extension du 13 mai 1977*) ;

Avenant n° 70 du 28 décembre 1976 ;

Avenant n° 74 du 21 juillet 1977 (*arrêté d'extension du 23 décembre 1977*) ;

Avenant n° 79 du 28 février 1978 ;

Avenant n° 81 du 23 juin 1978 (*arrêté d'extension du 26 décembre 1978*) ;

Annexe du 14 mai 1979 ;

Avenant n° 85 du 14 mai 1979 (*arrêté d'extension du 26 octobre 1979*) ;

Avenant n° 90 du 23 janvier 1980 (*arrêté d'extension du 2 décembre 1980*) ;

Avenant n° 95 du 20 juin 1980 (*arrêté d'extension du 2 décembre 1980*) ;

Avenant n° 99 du 12 novembre 1980 (*arrêté d'extension du 8 avril 1981*) ;

Avenant n° 101 du 29 juin 1981 (*arrêté d'extension du 19 mars 1982*) ;

Avenant n° 103 du 22 janvier 1982 (*arrêté d'extension du 21 mai 1982*) ;

Avenant n° 107 du 1er décembre 1982 (*arrêté d'extension du 17 février 1983*) ;

Avenant n° 111 du 13 juillet 1984 (*arrêté d'extension du 14 décembre 1984*) ;

Avenant n° 114 du 10 janvier 1985 (*arrêté d'extension du 6 août 1985*) ;

Avenant n° 115 du 5 juillet 1985 (*arrêté d'extension du 14 janvier 1986*) ;

Avenant n° 117 du 16 janvier 1986 (*arrêté d'extension du 28 mai 1986*) ;

Avenant n° 118 du 21 juillet 1986 (*arrêté d'extension du 8 janvier 1987*) ;

Avenant n° 120 du 2 décembre 1986 (*arrêté d'extension du 24 février 1987*) ;
Avenant n° 122 du 18 mai 1987 (*arrêté d'extension du 26 avril 1988*) ;
Avenant n° 124 du 15 juin 1987 (*arrêté d'extension du 9 février 1988*) ;
Avenant n° 126 du 14 décembre 1987 (*arrêté d'extension du 1er juin 1988*) ;
Avenant n° 130 du 23 janvier 1989 (*arrêté d'extension du 6 juillet 1989*) ;
Avenant n° 131 du 12 juillet 1989 (*arrêté d'extension du 20 octobre 1989*) ;
Avenant n° 134 du 14 décembre 1989 (*arrêté d'extension du 4 avril 1990*) ;
Avenant n° 137 du 11 janvier 1991 (*arrêté d'extension du 18 mars 1991*) ;
Avenant n° 139 du 15 novembre 1991 (*arrêté d'extension du 5 mars 1992*) ;
Accord du 28 juin 1993 portant reconduction de la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (*arrêté d'extension du 15 novembre 1993*) ;
Avenant n° 1 du 6 janvier 1995 (*arrêté d'extension du 19 juin 1995*) ;
Avenant n° 2 du 19 janvier 1996 (*arrêté d'extension du 30 mai 1996*) ;
Avenant n° 3 du 14 avril 1999 (*arrêté d'extension du 15 novembre 1999*) ;
Accord du 15 juillet 2003 sur les astreintes en région Ile-de-France ;

Accord du 13 avril 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) (*arrêté d'extension du 10 novembre 2021*).

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Fédération parisienne du bâtiment et des activités annexes ;
Fédération interdépartementale du bâtiment et des travaux publics d'Ile-de-France ;
Union fédérale des coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne.

Syndicats de salariés :

Union des syndicats du bâtiment, des travaux publics et bois de la région parisienne CFDT ;
Syndicat général des cadres de la région parisienne CFDT ;
Syndicat national des cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes CGC ;
Union régionale du bâtiment, des travaux publics et matériaux de construction de la région de Paris CGT ;
Comité intersyndical CGT-Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne, au nom des ingénieurs et cadres ETAM, ouvriers CGT-FO.

Adhésions :

Fédération des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction (3 octobre 1962) ;
Syndicat CFTC des industries du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, d'ameublement et des activités annexes d'Ile-de-France (24 décembre 1969) ;
Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bois et annexes CFT (9 mars 1970) ;
Confédération générale des syndicats indépendants (CGSI) (7 février 1972)
Syndicat CFTC du bâtiment, travaux publics et assimilés d'Ile-de-France à l'avenant n° 116 (20 août 1986).

La convention a été dénoncée par :

La fédération parisienne du bâtiment ;

La fédération interdépartementale du bâtiment et des activités annexes d'Ile-de-France ;

La fédération parisienne des SCOP bâtiment, par lettre du 31 décembre 1991.

Elle a été reconduite par les mêmes signataires par accord du 28 juin 1993.

Convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne du 12 avril 1960

(Etendue par arrêté du 14 février 1962 et modifiée par accord du 28 juin 1993)

Dénonciation de la convention par la FFB Ile-de-France - Yvelines - Essonne Val d'Oise (par lettre du 15 novembre 2019).

PARTIE I CONVENTION

TITRE Ier CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1er

(Remplacé par accord du 28 juin 1993)

Le présent accord est applicable entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité dans la région parisienne ressortit aux professions définies-ci-dessous ;
- et, d'autre part, les ingénieurs, assimilés et cadres occupés par ces employeurs dans la région parisienne ou engagés par eux dans cette région, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

La région de Paris comprend les départements de Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines, Val-d'Oise.

Le critère d'application du présent accord est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué à l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

ACTIVITÉS VISÉES

- 2106. **Construction métallique** Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment.

2403. **Fabrication et installation de matériel aéraulique thermique et frigorifique** Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air.

5510. **Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins** Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, et dans les parcs et jardins *[Sont exclues de l'extension les entreprises paysagistes et de reboisement relevant des professions agricoles (arrêté du 15 novembre 1993, art. 1er) .]*

5512. **Travaux d'infrastructure générale** Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

5520. **Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales** Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
 - les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
 - les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
 - les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

5530. Construction d'ossatures autres que métalliques Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpente d'immeubles de 10 étages et plus).

5531. Installations industrielles, montage-levage Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :
 - les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tout type ;
 - les entreprises de construction de cheminées d'usine.

5540. Installation électrique A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment) ;
 - pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
 - les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
 - les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

5550. Construction industrialisée Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques.

5560. Maçonnerie et travaux courants de béton armé Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

5570. Génie climatique Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installation de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
 - les entreprises d'installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

5571. Menuiserie - Serrurerie A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;

- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées (balcons, rampes d'escalier, grilles...)) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé.

5572. Couverture-plomberie, installations sanitaires Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

5573. Aménagements - Finitions Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose des linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associées) ;
- les entreprises d'installation et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique ;
- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

8708. Services de nettoyage Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective.

CAS DES ENTREPRISES MIXTES BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Pour l'application de la présente convention collective est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la Nomenclature d'activités issues du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973 :

1. La présente convention collective sera appliquée par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente convention collective et l'application de la convention collective travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Article 2

Ressortissent à la présente convention les ingénieurs, assimilés et cadres *[Désignés, dans la suite du texte, par le sigle « IAC ».]* définis à l'annexe A 2 concernant les appointements des ingénieurs et cadres du bâtiment.

Article 3

Ne relèvent pas de la présente convention les entreprises et chantiers de travaux publics, c'est-à-dire ceux relevant des activités du groupe n° 34 de la nomenclature publiée en application du décret n° 47-142 du 16 janvier 1947 ainsi que les chantiers ouverts par les activités du sous-groupe n° 33-130 (Entreprise de béton armé) et du sous-groupe n° 33-410 (Grosses charpentes métalliques) lorsqu'ils ont pour objet la construction d'ouvrages tels que : barrages, ponts, hangars, éléments métalliques de grands ouvrages hydrauliques, etc., ainsi que les entreprises de scaphandriers du sous-groupe n° 25-530.

Article 4 : OEuvres sociales

[Cet article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-8 du code du travail (arrêté du 15 novembre 1993, art. 1er) .]

(Ajouté par accord du 28 juin 1993)

Les ingénieurs, assimilés et cadres des entreprises définies dans la présente convention bénéficient d'oeuvres sociales instituées par la profession. Les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP).

Les entreprises relevant de la présente convention versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % des salaires.

Des accords collectifs conventionnels pourront prévoir expressément pour certaines catégories de membres adhérents des possibilités de dispense totale ou partielle de cotisation.

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par deux associations paritaires de gestion, l'association paritaire pour la santé des salariés du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APSS-BTP-RP) et l'association paritaire pour les oeuvres sociales du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APOS-BTP-RP).

Les parties signataires de la présente convention conviennent de la nécessité d'une réunion annuelle pour examiner les conditions d'application du présent article.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises dépendant de la coopération ouvrière de production qui adhèrent aux organismes sociaux de la coopération.

TITRE II ENGAGEMENT [Voir les modèles de lettre d'engagement à la fin de la première partie, pages suivantes.]

Article 5

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement, conforme au modèle figurant en annexe, mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, comme il est dit à l'article 11 de l'annexe A 2 concernant les appointements minima des ingénieurs et cadres du bâtiment.

Article 6

Il sera remis à tout IAC en service au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention une lettre conforme au modèle figurant en annexe comportant, outre les précisions prévues à l'article précédent, l'indication de la date primitive d'entrée dans l'entreprise et de la date depuis laquelle il occupe la fonction qui lui est confirmée par ladite lettre.

Article 7

Toute modification de contrat fera l'objet d'une notification écrite. Si la modification n'est pas acceptée par l'IAC, son refus, confirmé par écrit dans les 8 jours de la notification, sera considéré comme comportant licenciement et réglé comme tel.

Article 8

Sauf accord contraire entre les parties, tout IAC est soumis à une période d'essai de 3 mois.

Article 9

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est ainsi fixée :

- pendant le premier mois : néant ;
- après le premier mois : 1 semaine ;
- après 6 semaines : 2 semaines ;
- après le deuxième mois : 1 mois.

Le préavis en période d'essai donne droit à l'IAC de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 12 ci-après.

TITRE III RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 10 : Dénonciation du contrat

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un document écrit, daté et signé, c'est-à-dire :

- soit par une note remise de la main à la main avec décharge signée par la partie qui la recevra ;
- soit par pli recommandé, dont la date de remise constituera la date de notification de la dénonciation du contrat.

Ce document se référera, s'il y a lieu, aux stipulations de la lettre d'engagement ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières, notamment de celle prévue par l'article 11 de l'annexe A 2. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de l'article 11 ci-après.

Dans le cas de licenciement pour manque notoire de travail, mention devra en être faite sur l'avis de résiliation, si l'intéressé en fait la demande.

Article 11 : Durée du préavis en dehors de la période d'essai

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970) [*Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté d'extension du 25 février 1971, art. 1er) .]*

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dite aussi délai-congé, est fixée à 3 mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

Toutefois, ce délai est réduit à :

- 2 mois pour les IAC ayant débuté depuis moins de 6 ans dans leur carrière professionnelle dans le bâtiment ou les travaux publics ;
- 1 mois pour les IAC ayant débuté depuis moins de 3 ans dans leur carrière professionnelle dans le bâtiment ou les travaux publics.

Lorsque le licenciement est provoqué par une faute grave de l'intéressé, le versement de l'indemnité de préavis, et éventuellement de l'indemnité de licenciement ou de départ, n'est pas obligatoire.

Article 12

Pendant la période de préavis, les IAC ont droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois (en principe 2 heures par jour). Les heures d'absence seront fixées moitié au gré de l'IAC, moitié au gré de l'employeur et moyennant avis réciproque. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Article 13 : Indemnités de préavis

En cas de licenciement, l'IAC pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement ou de départ, qu'à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise ou l'établissement.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis restant à courir.

Article 14 : Indemnités de licenciement. - Conditions d'attribution

(Modifié par avenants n° 31 du 26 mai 1970 et n° 122 du 18 mai 1987) [*Avenant n° 31 du 26 mai 1970 étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté d'extension du 25 février 1971, art. 1er) .]* [*Avenant n° 122 du 18 mai 1987 applicable aux IAC dont le contrat de travail prendra fin à partir de la date de signature du présent avenant (note valable aussi pour les articles 15, 17, 18 et 20 modifiés par cet avenant).*]

Il est attribué à tout IAC de 25 ans au moins et n'ayant pas 65 ans révolus, objet d'une mesure de licenciement non motivée par une faute grave de nature à entraîner la suppression du préavis et de son paiement, une

indemnité de licenciement, distincte de celle qui pourrait être due au titre de non-accomplissement du préavis [Le premier alinéa de l'article 14 de la convention annexe A 1, tel qu'il figure à l'article 1er de l'avenant n° 122, est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) et le deuxième alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté d'extension du 26 avril 1988, art. 1er) .].

En cas de licenciement d'un IAC entre 60 ans révolus et 65 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé au moment de la rupture du contrat de travail, l'indemnité de licenciement est calculée conformément aux indications du barème annexé à l'article 15 ci-dessous, sur la base de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, définie au sens de l'article 17 ci-dessous, telle qu'elle a été acquise à la date de son 60e anniversaire [Le premier alinéa de l'article 14 de la convention annexe A 1, tel qu'il figure à l'article 1er de l'avenant n° 122, est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) et le deuxième alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté d'extension du 26 avril 1988, art. 1er) .].

Article 15 : Montant de l'indemnité de licenciement

(Modifié par avenant n° 122 du 18 mai 1987)

Le montant de l'indemnité de licenciement se calcule en nombre de mois de rémunération, conformément aux indications du barème ci-annexé, qui prend en considération :

- a) L'ancienneté de l'IAC, dans l'entreprise, telle que définie à l'article 17 ci-après ;
- b) Le régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dont l'intéressé est bénéficiaire, et les taux de cotisations (entreprise + intéressé) à ce régime ;
- c) Soit la rémunération de l'intéressé pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement ;

Soit - au cas où l'intéressé bénéficie d'une rémunération variable constatée sur une période comprenant les 12 derniers mois qui ont précédé la date de notification du licenciement - la rémunération visée dans le cas précédent, augmentée du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération variable.

La rémunération variable est définie comme étant la différence entre le montant de la rémunération totale de l'intéressé pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle du travail reçu par l'intéressé pendant ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu.

Barème des indemnités de licenciement

ANNÉES d'ancienneté dans l'entreprise	MONTANT en fonction de la rémunération mensuelle moyenne calculée au paragraphe c de l'article 15	
	Entreprise cotisant au régime obligatoire seulement (cotisation entreprise + intéressé) = 8 %	Entreprise cotisant au régime obligatoire et au régime supplémentaire de telle façon que la somme des taux de cotisations pour la retraite soit au moins égale à 13 %
De 0 à 5 ans	Néant	Néant
De 5 à 10 ans	1 mois 1/2 + 30/100 de mois par an au-dessus de 5 ans de présence.	1 mois + 20/100 de mois par an au-dessus de 5 ans de présence.
Au-delà de 10 ans	3 mois + 70/100 de mois par an au-dessus de 10 ans de présence.	2 mois + 50/100 de mois par an au-dessus de 10 ans de présence.
Plafonds de l'indemnité	18 mois	12 mois

Les fractions d'année d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux des cotisations (entreprise + intéressé) affectées au régime de retraite est comprise entre 8 et 13 %, l'indemnité de licenciement est égale à :

$$IT = I13 + (I8 - I13) \times (13 - T/5)$$

où

I13 est le montant de l'indemnité qui devrait être versée pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13 % ;

I8 est le montant de l'indemnité qui devrait être versée pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est seulement de 8 % ;

T est le montant des taux des cotisations (entreprise + intéressé) affectées au régime de retraite dans l'entreprise considérée.

Article 15 bis

(Ajouté par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

En cas de licenciement d'un IAC âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

Article 16 : Obligations particulières en ce qui concerne le régime de retraite

Les parties signataires sont d'accord pour rappeler qu'en application de la convention du 1er juillet 1947, agréée par l'arrêté du 24 février 1948 (*Journal officiel* du 9 mars 1948), toutes les entreprises de bâtiment ou de travaux publics doivent adhérer obligatoirement à la Caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (ingénieurs, cadres et assimilés), 7, rue du Regard, Paris (6e), pour :

- le régime obligatoire de retraite (cotisations entreprise + intéressé = 8 %) ;
- la cotisation patronale de 1,5 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (art. 7 de la convention du 14 mars 1947).

Article 17 : Définition du calcul de l'ancienneté

(Modifié par avenants n° 31 du 26 mai 1970 et n° 122 du 18 mai 1987)

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 14 ci-dessus, on entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son employeur et avec accord du nouvel employeur quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise ;
 - les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de cette ordonnance ;
 - la durée des interruptions pour :
 - périodes militaires obligatoires ;
 - maladies, accidents ou maternités ;
 - congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Si un ingénieur assimilé ou cadre passe sur les instructions de son employeur, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'intéressé reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, c'est celle-ci qui prend en charge l'ancienneté

acquise dans la première.

Ces instructions devront être confirmées à l'intéressé par les deux employeurs.

Article 18 : Engagements successifs

(Modifié par avenant n° 122 du 18 mai 1987)

L'ingénieur, assimilé ou cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un congédiement non motivé par faute grave, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 17.

Après un premier versement, les licenciements ultérieurs donnent lieu à versements d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité, et calculées en fonction des dispositions de l'article 15 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement *[Exemple d'application : Un IAC est licencié d'une entreprise après 10 ans d'ancienneté alors que la somme des taux de cotisation pour la retraite est au moins égale à 13 %. Il a droit à 2 mois de rémunération moyenne ; supposons-la de 5 000 F (avant-guerre), soit : $2 \times 5\,000\text{ F} = 10\,000\text{ F}$. Cet IAC revient dans cette entreprise plusieurs années après et est à nouveau licencié après 10 nouvelles années. Son ancienneté totale est alors de 20 ans, qui lui donnerait droit à 7 mois de rémunération moyenne, supposée être alors de 100 000 F. En application de ce texte, l'indemnité à lui verser sera de : $(7\text{ mois} - 2\text{ mois}) \times 100\,000\text{ F} = 500\,000\text{ F}$ et non : $(7\text{ mois} \times 100\,000\text{ F}) - (2 \times 5\,000\text{ F}) = 690\,000\text{ F}$.]*

Article 19 : Déclassement

Tout changement de position type, échelon ou catégorie entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre l'ingénieur, assimilé ou cadre et son employeur sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article précédent.

Article 20 : Indemnités de départ. - Conditions d'attributions

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970 et par avenant n° 122 du 18 mai 1987)

L'ingénieur, assimilé ou cadre qui est l'objet d'un licenciement mettant fin à son contrat de travail après l'âge de 65 ans révolus ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement, le préjudice susceptible d'être invoqué étant compensé par la possibilité dont jouit l'intéressé de faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées par la convention du 14 mars 1947 *[Le premier alinéa de l'article 20 de la convention annexe A 1, tel qu'il figure à l'article 4 de l'avenant n° 122, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté d'extension du 25 février 1971, art. 1er) .]*

Hormis le cas de licenciement pour faute grave de nature à entraîner la suppression du préavis et du paiement de l'indemnité correspondante, il lui est alloué une indemnité de départ distincte du préavis, calculée conformément aux indications du barème ci-annexé, qui prend en considération les dispositions des alinéas *a*, *b* et *c* de l'article 15 *[Les dispositions de cet alinéa sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté d'extension du 25 février 1971, art. 1er) .]*

Mais, dans ce cas, les déductions prévues au paragraphe premier de l'article 17 (durée des contrats dont la résiliation est imputable à l'intéressé) ne s'appliqueront pas.

Barème des indemnités de départ

ANNÉES d'ancienneté dans l'entreprise	MONTANT en fonction de la rémunération mensuelle moyenne calculée au paragraphe c de l'article 15	
	Entreprise cotisant au régime obligatoire seulement. Taux (cotisations entreprise + intéressé) = 8 %	Entreprise cotisant au régime obligatoire et à un régime supplémentaire de telle façon que la somme des taux de cotisations pour la retraite soit au moins égale à 13 %
De 0 à 5 ans	Néant	Néant
De 5 à 10 ans	1 mois + 20/100 de mois par an au-dessus de 5 ans.	1/2 mois + 14/100 de mois par an au-dessus de 5 ans.
Au-delà de 10 ans	2 mois + 27/100 de mois par an au-dessus de 10 ans.	1/2 mois + 14/100 de mois par an au-dessus de 5 ans.
Plafonds de l'indemnité	10 mois	5 mois

Nota. - Les fractions d'années d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux de cotisation (entreprise + intéressé) affectée au régime de retraite est comprise entre 8 et 13 %, l'indemnité minimum de départ se calcule comme pour l'indemnité de licenciement (art. 15).

Article 21 : Cas particulier du départ volontaire

L'ingénieur, assimilé ou cadre de 65 ans révolus, qui résilie lui-même son contrat de travail bénéficie néanmoins de l'indemnité de départ. Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie, sous délai minimum, de la justification de la liquidation de sa retraite, acquise dans les conditions fixées par la convention du 14 mars 1947, à compter de la cessation de son emploi.

Article 22 : Dispositions diverses

(Modifié par avenants n° 31 du 26 mai 1970 et n° 42 du 23 février 1973)

L'ingénieur, assimilé ou cadre âgé de plus de 60 ans dont le contrat se trouve rompu par suite d'une inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale, qui bénéficierait, de ce fait, de la retraite de la sécurité sociale, et de celle acquise par les dispositions de la convention du 14 mars 1947 sans abattement pour liquidation anticipée, a droit à une indemnité spéciale, hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression du préavis et de son paiement.

Cette indemnité spéciale est intermédiaire entre les deux indemnités (de licenciement et de départ) précédemment examinées ; son montant est égal à :

$$M = R + (n/60) \times (L - R)$$

où

M est le montant de l'indemnité spéciale ;

R est le montant de l'indemnité de départ, calculée suivant l'article 20, que l'intéressé aurait eue s'il était resté dans l'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans ;

L est le montant de l'indemnité de licenciement, calculée suivant l'article 15, que l'entreprise devrait verser à l'intéressé comme correspondant à la date réelle de fin de contrat de travail.

n est le nombre de mois compris entre la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra l'âge de 65 ans ;

Le montant de l'indemnité spéciale M ne pouvant toutefois dépasser celui de l'indemnité du licenciement L.

Article 23 : Augmentation du taux de cotisation dans l'entreprise

Si une entreprise augmente ultérieurement les taux de cotisation (entreprise + intéressé) pour la retraite de telle façon que la somme de ces taux atteigne au moins 13 % mais que cette augmentation ne conduise pas à une majoration correspondante et intégralement proportionnelle des points de retraite acquis antérieurement à la date D ou intervient cette augmentation - en application des règlements du régime de retraite - le calcul des indemnités de licenciement et de départ s'effectuera selon la méthode suivante :

Le montant de ces indemnités sera la somme de deux parties :

P1 et P2

La première partie P1 correspondra à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date d'entrée dudit intéressé dans l'entreprise et la date D ;

Elle sera de :

$$P1 = I13 + (Ia - I13) \times p$$

où

I13 est le montant de l'indemnité qui devrait être versée par une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13 % à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date D) ;

Ia est le montant de l'indemnité qui devrait être versée par l'entreprise à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date D) alors que la somme des taux des cotisations pour la retraite était encore égale à : a %.

avec (8 < ou = a < 13)

p est le pourcentage d'abattement que subira la majoration effective des points de retraite acquis antérieurement à la date D par rapport à la majoration strictement proportionnelle de ces points correspondant à l'augmentation de

la somme des taux de cotisation pour la retraite.

La deuxième partie P2 correspondra :

- à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date D et la date de résiliation du contrat de travail ;
- et aux nouveaux taux de cotisations (entreprise + intéressé) pour la retraite intervenant dans l'entreprise depuis la date D.

Les indemnités de cette deuxième partie se calculent d'après les barèmes des articles 15 et 20 et d'après les paliers correspondant à l'ancienneté s'étendant de l'ancienneté à la date D à l'ancienneté à la date de résiliation du contrat de travail.

Article 24 : Répercussion des modifications éventuelles du régime de retraite de la convention du 14 mars 1947

Au cas où le régime institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 viendrait à être modifié, de telle façon que soit la retraite totale (sécurité sociale + caisse nationale de prévoyance) servie aux ingénieurs, assimilés ou cadres, vienne à être réduite ou à disparaître, soit la cotisation patronale minimale pour la retraite vienne à être augmentée, les organisations signataires s'engagent à se réunir, dans un délai de 2 mois suivant la date de la modification, pour examiner les répercussions sur les montants des indemnités précédentes (licenciement et départ). Ces indemnités ont été établies en fonction des résultats constatés, à la date de la signature de la présente convention, de l'application du régime du 14 mars 1947.

TITRE IV CONGÉS

Article 25

(Modifié par avenants n° 14 du 10 mai 1966 et du 21 juin 1966)

A. - Des congés payés annuels sont accordés aux IAC dans les conditions suivantes :

La durée du congé payé est fixée :

1° Pour les IAC ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence, à 4 semaines de 7 jours, ouvrables ou non ;

2° Pour les IAC ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence, conformément à la législation en vigueur.

Ces IAC bénéficieront néanmoins d'un congé de 4 semaines de 7 jours, ouvrables ou non, s'ils justifient simultanément :

a) Avoir accompli au moins 1 800 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics au cours de l'année de référence ;

b) Avoir reçu ou être en droit de recevoir d'une caisse de congés du bâtiment ou des travaux publics le paiement d'une prime de vacances, au titre des congés de l'année en cours.

B. - Des jours de congé payé supplémentaires d'ancienneté sont accordés au IAC dans les conditions suivantes :

Soit 2 jours ouvrables de congé supplémentaires aux IAC ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de service en qualité d'IAC dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics ;

Soit 3 jours ouvrables de congé supplémentaires aux IAC ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de service en qualité d'IAC dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics.

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie de congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise par accord entre celle-ci et l'IAC intéressé.

Ces journées de congé supplémentaires ne donnent pas lieu à réduction du montant des appointements habituels de l'intéressé.

La durée totale du congé résultant du présent article inclut tous les compléments de congé, notamment pour ancienneté, résultant de dispositions légales, contractuelles ou d'usages. Dans le cas où l'application des règles légales, contractuelles ou d'usage ouvre droit à un congé d'une durée totale plus longue que celle résultant du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

Article 26

Le congé annuel proprement dit sera pris en principe en une seule fois.

Toutefois des accords individuels pourront permettre :

Des congés fractionnés sur demande de l'IAC ;

L'imputation, sur les congés annuels, des périodes militaires volontaires ou des voyages d'études ;

La fixation de modalités particulières concernant la répartition des congés telles que report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre.

Lorsque les besoins du service «exigeront le chef d'entreprise pourra demander à l'IAC intéressé que la partie de son congé excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'IAC intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du dernier alinéa de l'article 25, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet restent à la charge de l'entreprise.

Article 27

Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés avant le 1er avril de chaque année et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les IAC dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, le congé leur sera accordé simultanément, s'ils le désirent, dans toute la mesure compatible avec le service.

Article 28

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, et moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé, cette date est différée, un accord préalable devra intervenir avec l'employeur pour un dédommagement raisonnable.

Il en sera de même si, étant en congé, l'IAC est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir.

Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, il sera accordé 2 jours de congé supplémentaires en plus du temps de voyage.

Article 29

(Complété par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux prévus à l'article 55, constatés par certificat médical, ou les jours d'absence pour accouchement, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux IAC pouvant justifier avoir, au cours de la période de référence, au moins 120 jours ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article 54 g (alinéa 4) du livre II du code du travail.

Article 30

La période des congés s'étend du 1er mai au 30 avril.

Article 31

Les heures accordées pour recherche d'emploi, en période de préavis, et non encore utilisées, seront payées à l'IAC en sus du salaire et de l'indemnité de congé payé.

Article 32

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas réduction d'appointements seront accordées à l'IAC ayant terminé sa période d'essai.

Pour :

- se marier : 3 jours ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : 2 jours ;
- assister au mariage d'un des ses enfants : 1 jour ;
- assister aux obsèques d'un de ses proches parents : 1 jour.

Article 33

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Une prime de vacances, égale à 30 % de l'indemnité de congé prévue à l'article 25, sera versée à tout IAC réunissant, à la fin de l'année de référence, 6 mois de présence dans l'entreprise.

Toutefois, en ce qui concerne les IAC qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service militaire au cours de ladite année de référence, le temps de présence dans l'entreprise exigé pour percevoir la prime de vacances sera réduit à un mois.

Cette prime, qui ne se cumulera pas avec les versements qui auraient le même objet, sera versée en même temps que l'indemnité de congé.

TITRE V DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

Article 34

Les IAC qui effectuent, pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée sont remboursés, sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à assurer à l'IAC des repas et une chambre en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Article 35

Pour les déplacements occasionnels entraînant une résidence stable de plus de 8 jours, le remboursement des frais de séjour fera l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et l'IAC, accord qui pourra fixer un forfait.

Article 36

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Pour les déplacements occasionnels de longue durée, il sera accordé à l'IAC éloigné de sa famille (femme, enfants) un voyage aller et retour payé à son domicile :

- chaque semaine, pour les déplacements jusqu'à une distance de 100 kilomètres ;
- chaque quinzaine, pour les déplacements de 101 à 400 kilomètres ;
- chaque mois, pour les déplacements de plus de 400 kilomètres.

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrables. Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que l'IAC ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de 12 heures complètes dans sa famille s'il s'agit d'un voyage bimensuel ou mensuel, il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de 12 ou 24 heures selon le cas spécifié ci-dessus.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que l'IAC se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui ; mais, dans ce dernier cas, la somme allouée ne pourra dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre lui-même à son domicile.

Article 37

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

L'IAC dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu aura droit à une indemnité forfaitaire pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité représentera approximativement la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales de l'IAC s'il vivait au lieu où il a été engagé ; elle sera fixée par accord préalable entre l'employeur et l'IAC.

De plus, l'intéressé aura droit au remboursement d'un voyage de détente aller et retour tous les mois, aux conditions fixées à l'article 36.

Article 38

A la demande de l'intéressé, une autorisation d'absence sera accordée dans le cas d'élections législatives, municipales ou prud'homales. Celle-ci pourra remplacer un des voyages de détente prévus aux articles précédents ; dans ce cas, ledit voyage sera effectué dans les mêmes conditions.

Article 39

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les voyages de détente, les absences pour les élections, convenances personnelles, périodes militaires, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls seront remboursés sur justification d'une dépense effective les frais de logement.

Article 40

Le voyage de détente ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins de 10 jours de la fin d'une mission ou d'un déplacement, sauf lorsqu'il s'agit d'élections législatives, municipales ou prud'homales.

Dans ce cas, un repos compensateur, égal à la durée de l'absence non utilisée, sera accordé à l'IAC au retour à son point d'attache.

Article 41

Lorsqu'un IAC amené à prendre congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement désirera regagner sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage comptera comme voyage de détente au sens de l'article 36. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente partira du jour du retour de congé.

Article 42

Dans les cas de maladie, d'accident grave ou de décès d'un IAC en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un membre de la famille (femme, enfants) de l'intéressé ou toute autre personne désignée par lui pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport.

Article 43

En cas de décès d'un IAC en déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle ou ceux de transport à une distance équivalente seront à la charge de l'employeur.

Article 44

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Les déplacements par chemin de fer seront effectués :

- par train de jour, en 1re classe ;
- par train de nuit, en 1re classe avec couchette, ou en wagon-lit (2e ou 3e catégorie) suivant la composition du train.

Les déplacements pourront également être effectués par voie aérienne. Dans ce cas, l'entreprise assurera l'IAC pour les risques du voyage par assurance spéciale, garantissant, compte tenu des autres assurances décès *[Pour calculer le montant du capital décès à couvrir, pour chaque intéressé, par cette assurance spéciale, l'employeur devra donc déduire éventuellement des sommes indiquées dans ce paragraphe : 1° Celle qui serait due en vertu de l'article 58 ; 2° Celles qui résulteraient : soit d'une assurance déjà comprise dans le prix du billet (billet type « Air France ») ; soit de l'assurance qu'il aurait pu déjà contracter à titre permanent pour garantir ses IAC contre le même risque.]*, au minimum en cas de décès :

- 55 000 F pour un célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- 110 000 F pour un marié, veuf ou divorcé avec enfant à charge ;
- 27 500 F en sus par enfant à charge.

En cas d'accident entraînant une incapacité permanente, les indemnités ci-dessus seront attribuées au prorata du taux d'incapacité reconnue.

Les sommes ci-dessus seront révisées dans les conditions prévues à l'article 59 ci-après.

Article 45

Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un IAC utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile, des frais d'assurances

[Avenant n° 31 du 26 mai 1970 : « Il appartiendra à l'employeur de vérifier que l'IAC est possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule et qu'il a souscrit une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accidents causés aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service. La communication de ces pièces vaut engagement de la part de l'IAC de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur. »], et éventuellement des impôts pesant sur le véhicule.

Article 46 : Changement de résidence et rapatriement

Tout changement de lieu d'emploi comportant changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par l'IAC est considéré comme licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'IAC, une lettre constatant le motif du congédiement sera jointe au certificat de travail.

Si le changement est accepté, tous les frais occasionnés pour l'intéressé et sa famille (conjoint et personnes à charge) [Au sens de la législation fiscale.] sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera soumise à l'employeur, préalablement à leur engagement.

Article 47

Tout IAC qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille.

Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement de l'intéressé a lieu, dans un délai de 6 mois, à partir de la notification du congédiement.

Si, dans la même hypothèse, l'IAC licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite maximale de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

Article 48

Les frais de changement de résidence ou de rapatriement comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par l'IAC à son logeur ; ce dédit est, en principe, égal au maximum à 3 mois de loyer.

Lorsqu'un IAC recevra un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il devra, au préalable, obtenir l'accord de son employeur, faute de quoi celui-ci ne serait tenu à lui rembourser, en cas de licenciement, que 3 mois de loyer.

Article 49

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps seront à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées aux articles 43, 47 et 48.

Article 50

Si un IAC est muté dans un autre lieu de travail entraînant changement de résidence, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'aura pas pu installer sa famille dans la nouvelle résidence. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant un an, sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité.

TITRE V bis DÉPLACEMENTS HORS DE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE

(Ajouté par avenant n° 85 du 14 mai 1979)

Article 50 a

Les règles applicables aux IAC qui effectuent des déplacements hors de la France métropolitaine sont contenues dans l'annexe A 3 à la présente convention.

TITRE VI MALADIE. - ACCIDENT. - MATERNITÉ [Enoncé modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970.]

Maladie, accident, maternité

Article 51

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Article 52

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Les estations suivantes seront dues :

a) En cas d'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie contractée au service de l'employeur, à tout IAC sans condition d'ancienneté ;

b) Sous réserve des dispositions de l'article 55 ci-dessous, en cas d'incapacité temporaire de travail pour maladie ou accident non professionnels, à l'IAC justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics :

1° Pendant les 30 premiers jours à dater du jour de l'arrêt de travail, l'employeur lui versera intégralement ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la sécurité sociale ;

2° A partir du 31e jour et jusqu'au 90e jour, l'employeur devra, par une police contractée auprès d'une compagnie d'assurance ou d'un régime de prévoyance assurer à l'IAC :

- des indemnités complétant à 100 % des appointements les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;

- des prestations complémentaires équivalentes à celles assurées à partir du 91e jour par le type T du régime supplémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947, adopté par la Caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes, 7, rue du Regard, Paris (6 e), telles que ces prestations existaient au 31 août 1955 [*Ces prestations complémentaires sont : rente d'incapacité, revalorisation de la rente invalidité, exonération des cotisations, frais chirurgicaux et allocations pour soins de maternité.*];

3° A partir du 91e jour, l'IAC sera couvert par un régime assurant des prestations équivalentes à celles assurées par le régime T de la Caisse de prévoyance du bâtiment et des travaux publics susvisée.

Faute d'avoir contracté les assurances nécessaires, l'employeur devra payer directement les indemnités et prestations ci-dessus. Dans ce dernier cas, l'employeur devra faire en sorte que l'IAC perçoive, notamment en cas d'opération chirurgicale, les mêmes prestations que s'il bénéficiait de celles qui existent dans le type T du régime supplémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 adopté par la Caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes, 7, rue du Regard, Paris (6e).

Article 53

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées à l'article précédent seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que les intéressés toucheraient du fait des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Ces prestations devront être déclarées à l'employeur par l'IAC qui en sera bénéficiaire.

Article 54

En cas d'accident causé par un tiers, et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

Article 55

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique des sports indiqués ci-dessous et entraînant une incapacité de travail supérieure à un mois : ascension de glaciers et hautes cimes, aviation privée, courses et matches de toute nature.

Article 56

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article 52 est écoulé, l'IAC dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans appointements et sur production d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximum d'une année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après une année de mise en disponibilité, l'IAC pourra être licencié. Il bénéficiera dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au titre III (art. 15) calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

La mise en disponibilité dans les conditions prévues ci-dessus ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité de décès dans les cas prévus à l'article 58 ci-dessous.

Article 57

L'IAC qui atteindrait l'âge de 65 ans au cours soit de son indisponibilité, soit de sa mise en disponibilité prévue au paragraphe premier de l'article précédent pourra être licencié par l'employeur à partir de ses 65 ans, moyennant paiement de l'indemnité de départ fixée au titre III, calculée sur l'ancienneté acquise au jour du licenciement.

Article 57 bis

(Ajouté par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Pour les collaboratrices ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées, déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale, ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise, pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 8 semaines après la date de celui-ci.

Article 58

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

En cas de décès d'un IAC par suite d'accident ou de maladie couverts par la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, il sera alloué aux ayants droit de la victime (conjoint ou à défaut descendants en ligne directe, ou à défaut ascendants en ligne directe ou à toute autre personne désignée par lui) en sus des prestations décès du régime général de la sécurité sociale, du régime obligatoire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et du type T du régime supplémentaire, tel qu'il est visé à l'article 52, un capital complémentaire fonction de la rémunération annuelle de l'IAC pendant les 12 mois ayant précédé l'accident ou la maladie cause du décès et égal à :

- une année de cette rémunération s'il gagnait de 18 000 F à 22 000 F ;
- 2 années de cette rémunération s'il gagnait de 22 001 F à 27 500 F ;
- 3 années de cette rémunération s'il gagnait plus de 27 500 F.

Article 59

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970)

Les chiffres ci-dessus ont été établis en fonction des traitements existants au 1er janvier 1969. Ils seront révisés :

- soit en fonction de l'augmentation des traitements, chaque fois qu'il apparaîtra que la rémunération moyenne des IAC affiliés à la Caisse nationale de prévoyance du bâtiment et des travaux publics a varié de plus de 10 % ;
- soit en cas de modification dans l'assiette ou les taux des prestations du régime général de la sécurité sociale.

TITRE VII OBLIGATIONS MILITAIRES

Article 60

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un IAC sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours du séjour sous les drapeaux, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Article 61

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les IAC seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE VIII BREVETS D'INVENTION

Article 62

Lorsque l'IAC fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'IAC doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de copropriété.

Article 63

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'IAC dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'IAC serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

Article 64

Lorsqu'un IAC fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 65

Si les dispositions complémentaires à celles qui figurent dans la convention collective nationale des IAC des industries chimiques en date du 16 juin 1955 relatives aux brevets d'invention sont établies entre les parties signataires de ladite convention, les parties signataires de la présente convention se réuniront en vue de l'établissement éventuel d'un avenant.

TITRE IX RELATIONS HUMAINES

Les parties signataires,

Considérant que l'accroissement de la productivité dans la profession est nécessaire, qu'il doit avoir pour conséquence une amélioration des prix de revient permettant :

- l'amélioration de la rémunération des exécutants ;

- l'amélioration de la rémunération des entreprises ;
- ainsi qu'une baisse des prix des travaux ;

Reconnaissant que cet accroissement ne repose pas uniquement sur la recherche des progrès techniques et d'une meilleure organisation des chantiers, mais qu'il nécessite aussi la poursuite de l'amélioration du climat social,

conviennent de joindre leurs efforts pour promouvoir, dans la profession et dans les entreprises, l'étude en commun, entre employeurs et cadres, des divers aspects du problème, la recherche des solutions à y apporter, ainsi que la mise en pratique de ces solutions.

TITRE X DURÉE ET DÉNONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne pourra être dénoncée en tout ou en partie qu'après un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, la présente convention restera en vigueur tant qu'un nouveau texte ne remplacera pas celui-ci.

MODÈLE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

Raison sociale et adresse de l'entreprise -	Date
	M.
	(Nom, prénoms et adresse)

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous confirmer ci-après les conditions de votre engagement au service de notre entreprise.

Le présent engagement est fait aux conditions générales de la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres, du bâtiment et du règlement intérieur de l'entreprise.

- 1° Vous entrerez dans notre entreprise le
- 2° Vous serez employé comme (position échelon catégorie)
- 3° Vos appointements seront de (horaire correspondant)
- 4° Votre résidence sera à
- 5° Conditions particulières

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre, en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention « Lu et approuvé », suivie de votre signature.

Veuillez agréer, etc.

MODÈLE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

Raison sociale et adresse de l'entreprise -	Date
	M.
	(Nom, prénoms et adresse)

Monsieur,

En vertu de la mise en application de la convention collective de travail concernant les ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment, nous vous confirmons ci-dessous les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales de la convention collective précitée et du règlement intérieur de l'entreprise.

1° Vous êtes au service de notre entreprise depuis le et vous y occupez l'emploi de depuis le ce qui correspond à la position échelon , catégorie

2° Vos appointements sont de (horaire correspondant)

3° Votre résidence est fixée à

4° Conditions particulières

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe après avoir porté au bas de la page la mention « Lu et approuvé », suivie de votre signature.

Veillez agréer, etc.

PARTIE II - CLASSIFICATIONS ET ACCORDS DE SALAIRES

Article 1er

(Modifié par avenant n° 17 du 23 juin 1967)

Les dispositions de la présente convention ont pour objet de fixer les appointements minimaux des ingénieurs, assimilés et cadres, de l'un ou l'autre sexe, occupés dans les entreprises ou parties d'entreprises définies au champ d'application général de la présente convention collective.

Article 2

(Modifié par avenant n° 17 du 23 juin 1967)

Elles s'appliquent à l'ensemble de la région définie précédemment en ce qui concerne la classification, mais la valeur du point 100 fixée à l'article 9 pourra être différente selon les départements.

Article 3

Définition. - Pour l'application de la présente convention, sont considérés :

1° Comme ingénieurs et assimilés (positions A et B), les collaborateurs qui ont une formation technique constatée généralement par l'un des diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi [*Sont assimilés à ces diplômes ceux de : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, instituts d'études politiques créés par ordonnance du 9 octobre 1945, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrés par les facultés françaises.*] ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises ;

2° Comme cadres (positions C et supérieures), les ingénieurs ou assimilés possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, et qui (à l'exception des cas visés plus loin, à l'article 7, position C, 1er et 2e échelons) exercent par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés administratifs ou commerciaux.

Ne relèvent pas de la présente convention :

Les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsque :

- ou bien ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale ;

- ou bien ils n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Ne sont également pas visés :

Les directeurs salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'établissement, les voyageurs représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937 ; les ouvriers, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

Article 4

Les collaborateurs engagés essentiellement pour tenir l'un des postes prévus à la présente convention, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, devront, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

Article 5

Les ingénieurs, assimilés et cadres, définis ci-dessus, sont classés dans chaque établissement dans les diverses positions types énumérées ci-dessous en fonction de l'importance réelle du poste tenu par eux et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme (exception faite des ingénieurs et assimilés énumérés à la position A), toute autre considération étant exclue.

Article 6

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent, en raison des connaissances qu'elles exigent et des responsabilités qu'elles entraînent, être assimilées à celles qu'elle définit ; les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles.

Article 7

Position « A »

Ingénieur ou assimilé débutant. - Titulaire d'un des diplômes prévus au chapitre « Définition » et débutant dans la profession en qualité d'ingénieur ou assimilé :

- a) De moins de 24 ans ;
- b) De 24 à 26 ans ou, s'il est âgé de plus de 26 ans, pendant les 2 premières années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé ;
- c) De 26 à 28 ans ou, s'il a plus de 28 ans, pendant les troisième et quatrième années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

A l'expiration de la période de 2 ans prévue à l'article c ci-dessus, les ingénieurs et assimilés bénéficient, dans l'entreprise où cette période a été achevée, de la qualification d'ingénieur ou assimilé (position B).

Position « B »

Ingénieur ou assimilé, 1er échelon :

Catégorie 1. - Fonction exercée par l'ingénieur ou assimilé ayant au moins 4 ans de pratique de la profession [Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.], possédant une formation technique appuyée sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui

permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de vente, etc.

La formation exige la mise en oeuvre de ces connaissances et qualités. Mais l'initiative de l'intéressé est limitée et la responsabilité finale des décisions revient en fait à son chef.

L'intéressé coordonne éventuellement les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés travaillant aux mêmes tâches que lui.

La place hiérarchique de cette catégorie se situe au-dessus des classifications d'agents de maîtrise.

Exemples :

Ingénieur d'études : sous les ordres d'un chef de bureau d'études ou du chef de l'entreprise, il effectue seul les études et les calculs complets d'un projet courant ou les calculs d'une ou de plusieurs parties d'un projet général, sans nécessairement connaître l'ensemble de celui-ci. Il peut être appelé à présenter son étude et à la discuter.

Ingénieur adjoint d'exécution : ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un conducteur de travaux, 2e échelon.

Catégorie 2. - L'intéressé remplit toutes les conditions ci-dessus et, en outre, partant d'instructions précises données par son supérieur, doit avoir à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions.

Cette fonction trouve plus généralement sa place dans les entreprises à structure simple.

Exemples :

Ingénieur d'études et d'exécution [*Cette appellation et définition correspond à celle d'« ingénieur projeteur, 1er échelon », de la classification « Parodi ».*] : généralement, sous les ordres directs du chef d'entreprise, étudie les projets courants de l'un ou de l'autre des corps d'état du bâtiment et peut participer à leur exécution. Son emploi l'amène à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que peuvent comporter les tâches qui lui sont confiées.

Ingénieur d'exécution : a les capacités de l'ingénieur adjoint d'exécution, mais peut avoir à diriger un chantier sous l'autorité d'un conducteur de travaux, 2e échelon, s'occupant simultanément de plusieurs chantiers.

Ingénieur ou assimilé, 2e échelon :

Catégorie 1. - L'intéressé doit avoir au moins 6 ans de pratique de la profession [*Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.*] en qualité d'ingénieur ou assimilé et être en pleine possession de son métier.

Partant des directives données par son supérieur, il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour diriger les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, employés ou ingénieurs travaillant aux mêmes tâches que lui ;
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Exemples :

Ingénieur projeteur : il établit, avec le concours d'un personnel technique et qualifié, tous avant-projets ou projets d'exécution de façon complète, rationnelle et économique, d'après les directives générales du client ou de son mandataire, ou d'après un dossier que lui transmet le chef d'entreprise ou le chef de bureau d'études. Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres ingénieurs ou dessinateurs travaillant sur les projets ou études dont il est chargé.

Conducteur de travaux 2e échelon [*Cette appellation correspond à celle de la classification « Parodi ».*] : il centralise la direction d'un ou de plusieurs chantiers pouvant nécessiter l'emploi d'un ou de plusieurs chefs de chantier, établit les rapports entre les clients et l'entreprise, en ce qui concerne l'exécution des travaux, contrôle le travail du ou des chefs de chantier, assume la responsabilité d'exécution du ou des chantiers.

Il peut :

- préparer les éléments d'une étude ;
- prévoir, répartir des approvisionnements, organiser la main d'oeuvre ;
- rédiger les rapports techniques et les situations de travaux.

Commis principal : a des connaissances techniques et professionnelles étendues ; a au moins 15 ans de métier (y compris l'apprentissage) ; assure les rapports avec les architectes et la clientèle ; approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré ; participe à l'organisation générale de l'entreprise ; exerce par délégation de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes.

Exerce un commandement sur au moins 4 techniciens ou commis et au plus 5.

Chef métreur : technicien ayant au moins 15 ans de pratique du métré dans la profession (y compris apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins 5 métreurs et au plus 7.

Chef comptable : collaborateur responsable de la comptabilité générale dans une entreprise à structure simple ou de l'ensemble de la comptabilité d'une agence d'une grande entreprise. Etablit le bilan dans les entreprises à structure simple ou le compte d'exploitation dans les agences.

A des connaissances nécessaires des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins 2 comptables ou aides-comptables sous ses ordres.

Catégorie 2. - L'intéressé doit répondre à toutes les conditions exigées de l'ingénieur ou assimilé, 2e échelon, catégorie 1, et, en outre :

- soit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité ;
- soit avoir fréquemment à prendre des initiatives avec la collaboration d'autres ingénieurs ou assimilés travaillant sur les tâches dont il est chargé.

Ingénieur projeteur principal : remplit des fonctions analogues à celles de l'ingénieur projeteur précédent mais présente, en outre, les conditions exigées ci-dessus.

Position « C »

Cadres, 1er échelon :

Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et :

- qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des positions précédentes placés sous leur autorité ;

Ils doivent assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par leur service.

Dans les entreprises à structure simple, ils doivent avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités leur permettant d'agir en ses lieu et place dans la gestion courante de l'entreprise.

Ingénieur chef de bureau d'études : ingénieur groupant sous son autorité l'ensemble du personnel d'un bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs) ou, s'il s'agit d'un bureau d'études important, d'une section bien distincte de ce bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs). Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles répondent aux desiderata des clients et aux dispositions des cahiers des charges. Il approuve les calculs, les plans et le choix des matières à employer.

Premier commis : a des connaissances techniques et professionnelles étendues, a au moins 15 ans de métier (y compris l'apprentissage), assure les rapports avec les architectes et la clientèle, approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré, participe à l'organisation générale de l'entreprise, exerce par délégation générale de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes.

Exerce un commandement sur au moins 6 techniciens ou commis.

Chef de bureau de métré : technicien ayant au moins 15 ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins 8 métreurs.

Chef du service de la comptabilité : collaborateur responsable de l'ensemble de la comptabilité d'une entreprise importante dont il établit le bilan.

A des connaissances étendues des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins 5 comptables ou aides-comptables sous ses ordres au siège de l'entreprise, ou bien 8 comptables ou aides-comptables sous ses ordres dans l'ensemble de l'entreprise.

Cadres, 2e échelon :

Cadres techniques ou administratifs :

- dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs, ingénieurs ou assimilés et cadres de toute nature définis ci-dessus ;
- ou qui ont des responsabilités équivalentes [Voir article 3.] ;
- ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes [Voir article 3.] ;

Cette position comporte des responsabilités excédant notablement celles qui se présentent généralement dans les entreprises à structure simple.

Cadre qui assure entièrement l'exécution d'un grand chantier de travaux publics (tel que barrage), ou celle d'un ensemble de travaux moins importants groupés dans une région déterminée. Il est habilité pour conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs de matériaux et de matériel, et est responsable de la comptabilité du grand chantier ou du groupe de chantiers dont il a la charge.

Position « D » Positions supérieures

Les positions supérieures à celles énumérées ci-dessus ne sont pas définies dans la présente convention.

Article 8

Les appointements minima sont les appointements mensuels au-dessous desquels un ingénieur, assimilé ou cadre ne peut être rémunéré. Dans ce minimum sont comprises toutes les majorations qui auraient été accordées antérieurement à la date de la présente convention soit en application de décisions prises dans le cadre de la réglementation en vigueur, soit sous forme de primes, allocations, indemnités ou gratifications fixes ayant le caractère de fait d'un complément de salaires, y compris l'allocation dite du treizième mois, à l'exception des allocations destinées à encourager la famille ou la natalité.

Article 9

(Modifié par avenant n° 3 du 14 avril 1999)

a) Les coefficients hiérarchiques servant au calcul des appointements minima définis à l'article 8 et correspondant aux différentes positions, échelons et catégories prévus à l'article 7 sont les suivants :

	1er janvier 1980	1er janvier 1981
Position A. - Débutants		
Moins de 24 ans	60	60
De 24 à 26 ans	70	70
De 26 à 28 ans	80	80
Position B. - Ingénieurs et assimilés		
1er échelon		
Catégorie I	90	90
Après 5 ans dans cette catégorie	92,5	95
Catégorie II	97	100
Après 5 ans dans cette catégorie	100	103
2e échelon		
Catégorie I	104	108
Catégorie II	115	120
Position C. - Cadres		
1er échelon	125	130
2e échelon	162	162

b) Les parties sont d'accord pour considérer qu'il y a lieu de réviser certaines positions de la hiérarchie définie ci-dessus en ce qui concerne les ingénieurs diplômés, et conviennent de mettre cette révision à l'étude.

c) La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie ci-dessus dans les départements de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines et Val-d'Oise est fixée à 2 478,20 € à compter du 1er janvier 2004 [Voir avenants « Salaires » publiés à la fin de la présente convention.] .

d) Abattements de zones. - Le chiffre cité au paragraphe c ci-dessus est applicable dans la zone d'abattement zéro des départements correspondants.

Les abattements que les salaires minimaux subissent dans les autres zones sont indiqués à l'annexe de la convention C 3, portant classement des communes dans les différentes zones de salaires.

Article 10

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs ressortissants de la présente convention collective pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour ses positions types, échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

Article 11

Chaque engagement de l'un des collaborateurs visés par la présente convention, ainsi que toute modification survenant dans ses fonctions et entraînant un changement d'appointements ou bien d'attributions, fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Il en sera de même du classement intervenu à son sujet en application des dispositions ci-dessus. Cette notification définira d'une façon précise les fonctions du collaborateur, la position type, l'échelon et la catégorie dans lesquels il est classé et le montant de ses appointements, en précisant l'horaire correspondant.

L'intéressé devra accuser réception de ces notifications.

Article 12

Lorsqu'un des collaborateurs intéressés estimera que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type, échelon et catégorie correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai d'un mois qui suivra le refus opposé à sa demande par le chef d'entreprise, soumettre son cas à une commission paritaire régionale de conciliation composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires de la présente convention, d'un ingénieur ou cadre désigné par l'intéressé en cause et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les groupements patronaux signataires de la présente convention.

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable par une commission restreinte composée du chef d'entreprise et du collaborateur intéressés, assistés chacun d'un représentant d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

Un procès-verbal succinct constatera soit l'accord réalisé, soit les points de désaccords éventuels et il sera communiqué à la commission plénière.

Article 13

Les dispositions de la présente convention collective prendront effet à dater de sa publication.

Article 14

Les ingénieurs, assimilés ou cadres pour lesquels, à l'expiration d'un délai de 2 mois à dater de la signature de la présente convention collective, et eu égard à leur cas particulier, il n'aurait pas été tenu compte, pour la période expirant le 1er avril 1951, des recommandations des circulaires du 19 décembre 1950 de la Fédération nationale du bâtiment et des activités annexes pourront porter leur cas devant la commission paritaire prévue par l'article 12 ci-dessus.

Article 15

Une commission nationale composée des représentants des parties signataires est instituée et sera seule qualifiée pour résoudre les difficultés d'interprétation de la présente convention. Elle pourra également être saisie par les commissions régionales prévues aux articles 12 et 14 ci-dessus lorsque celles-ci n'auront pu résoudre un cas relevant de leur compétence.

PARTIE III - DÉPLACEMENTS HORS DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

Préambule

Constatant le rôle essentiel, pour le développement des exportations françaises, joué par les personnels IAC qui sont déplacés à l'extérieur par leur entreprise ;

Reconnaissant la nécessité d'une information aussi complète que possible de ces personnels, préalablement à leur départ, à la fois sur les conditions de vie et sur les conditions et modalités d'exercice de leurs fonctions dans le pays où ils sont envoyés ;

Reconnaissant comme fondés les souhaits généralement exprimés par les IAC :

- de conserver pendant leur déplacement des garanties et avantages sociaux équivalents à ceux qu'ils posséderaient en métropole ;
- de bénéficier pendant leur séjour à l'extérieur de conditions d'emploi compatibles avec les exigences de la vie familiale ;
- de recevoir une rémunération qui tienne compte des servitudes et des avantages inhérents à l'exercice hors de la métropole de leurs fonctions ;
- de retrouver à leur retour les garanties et avantages dont ils seraient bénéficiaires s'ils n'avaient pas quitté la métropole ;

Conscientes cependant qu'en raison :

- d'une part, de l'extrême diversité des conditions de vie et de travail suivant les pays où sont envoyés les IAC ;
- d'autre part, de l'obligation de se soumettre à la législation du travail en vigueur dans les pays d'accueil,

il n'est pas possible de déterminer d'une manière uniforme et avec précision les conditions d'emploi de ces personnels, comme c'est habituellement le cas d'un accord collectif de travail s'appliquant en métropole,

Sont convenues d'adopter le texte ci-après, dénommé « Déplacements hors métropole ».

ASTREINTE

ACCORD DU 15 JUILLET 2003 Sur les astreintes en région Ile-de-France

I. - Contenu de l'accord

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'avenant n° I du 10 mai 2000, à l'accord national du 9 septembre 1998, sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ainsi que dans le cadre de l'article L. 212-4 *bis* du code du travail.

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle, et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes.

L'astreinte, aux termes de l'article 2 susvisé, est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de l'intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Le présent accord relatif à l'astreinte ne modifie et ne se substitue en rien aux règles relatives aux travaux d'urgence qui doivent toujours continuer à s'appliquer. De ce fait, l'exécution d'un travail d'urgence pendant une période d'astreinte entraîne de suite l'arrêt de l'astreinte.

Article 1er : Généralités

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, il peut donc se déplacer pour ses besoins personnels et familiaux dans un environnement proche du domicile déclaré à son employeur afin de permettre à ce dernier d'exercer l'astreinte dans les conditions énoncées ci-dessous.

Il doit pouvoir être joint à tout moment.

Une copie du présent accord devra être remise par l'employeur à chaque salarié concerné par l'astreinte.

Article 2 : Rayon d'intervention

Le rayon d'intervention maximal est la distance qui sépare le lieu d'embauche du salarié du lieu d'intervention.

En Ile-de-France, il est difficile de fixer une distance maximale. D'un commun accord, l'employeur et le salarié définiront un rapport distance/temps acceptable.

En tout état de cause, la distance maximale est fixée à 50 kilomètres à partir du domicile du salarié, centre de la zone concentrique.

Article 3 : Délai d'intervention

Le délai d'intervention est le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention à partir de l'appel téléphonique.

Le salarié doit être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable, compatible avec la nature de l'intervention.

Article 4 : Délai de prévenance

L'entreprise prévoit les périodes d'astreinte sur l'année ou par trimestre. Le salarié peut demander, par écrit, de déplacer sa période pour des circonstances particulières dans un délai de 7 jours calendaires à partir du moment où le planning a été porté par écrit à la connaissance du salarié.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes sera portée, par écrit, à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où le délai est alors de 1 jour franc.

Par ailleurs, si le salarié, en cas de circonstances exceptionnelles ou familiales, ne peut assurer l'astreinte, il doit prévenir son employeur dès que possible et au plus tard 1 jour franc avant le début de sa période d'astreinte.

Est considérée comme une circonstance exceptionnelle un événement qui est imprévisible.

Article 5 : Personnel concerné

Le salarié n'intervient que dans son champ de compétence.

La qualification minimale requise pour les ouvriers est maître ouvrier, chef d'équipe niveau IV, position 1, coefficient 250.

Les personnels techniques sous statut ETAM et cadre sont également concernés.

Article 6 : Moyens mis à disposition

Le salarié d'astreinte dispose obligatoirement et en permanence, pendant son temps d'astreinte, d'un véhicule de l'entreprise aménagé pour le service demandé ainsi que d'un téléphone mobile mis à sa disposition par l'entreprise. Ce dernier devra être en état de fonctionnement et de réception.

Ces mises à disposition obligatoires ne s'appliquent pas en dehors des périodes d'astreinte.

Le salarié disposera de l'outillage et des pièces de rechange nécessaires et des équipements de protection individuelle nécessaires à ses interventions.

Si, pour un motif particulier, et en accord entre les deux parties, le salarié est amené à utiliser un véhicule ou un téléphone personnel, les frais lui seront intégralement remboursés sur présentation d'un état des frais engagés par ce dernier pour le compte de son employeur.

Le barème de remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation d'un véhicule personnel est le dernier barème fiscal connu limité à 8 CV ou le barème existant dans l'entreprise s'il est plus favorable.

Article 7 : Types d'astreintes

Les périodes d'astreinte sont déterminées en dehors des horaires de travail de l'entreprise, y compris les heures supplémentaires éventuelles.

Elles ne peuvent pas être prévues pendant les périodes de congés payés annuels des salariés.

Elles peuvent par contre, avec l'accord des salariés, être programmées pendant les périodes de repos compensateur, y compris les périodes liées à la réduction du temps de travail (lois « Aubry »). Dans ce cas, les repos seront prorogés de la durée de l'astreinte.

Les périodes d'astreinte peuvent être organisées selon les deux modalités suivantes, en fonction des contraintes spécifiques aux entreprises artisanales et aux différents corps d'état du bâtiment :

a) Astreinte de jour ;

b) Astreinte de nuit (de 21 heures à 6 heures, conformément à la loi du 9 mai 2001).

Article 8 : Durée du travail en cas d'intervention

Le délai d'intervention étant considéré comme du temps de travail effectif, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales et conventionnelles, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

Article 9 : Repos. - Périodicité des astreintes

Une durée minimale de 12 heures est nécessaire entre la dernière heure de travail et la première heure d'astreinte. Cette durée est portée à 24 heures si le salarié revient d'un grand déplacement au sens de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En tout cas, les périodes d'astreintes ne doivent pas conduire à occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine, conformément à l'article L. 221-2 du code du travail et sous respect de la convention collective, ainsi qu'à réduire à moins de 2 jours consécutifs son repos hebdomadaire, conformément à l'article 21 de la convention collective susvisée.

Un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus d'une semaine sur trois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord écrit du salarié.

Article 10 : Contrôle des interventions en période d'astreinte

Le salarié renseignera, sur une fiche donnée par son employeur, notamment :

- la date et l'heure de l'appel du client ;
- l'heure de départ de son domicile ou du lieu de réception de l'appel ;
- l'heure d'arrivée chez le client ;
- la nature et la durée de l'intervention ;
- l'heure de retour à son domicile ou au lieu de réception de l'appel ;
- le kilométrage entre son domicile ou le lieu de réception de l'appel et le lieu d'intervention.

La fiche d'intervention sera obligatoirement visée par le client ou par son mandataire.

Article 11 : Rémunération du temps de travail en cas d'intervention

Le temps de travail effectif est décompté depuis l'heure de l'appel du client jusqu'à l'heure de retour, temps de déplacement inclus.

Ce temps de travail effectif sera rémunéré sur la base du taux horaire de base du salarié, éventuellement majoré des heures supplémentaires suivant dispositions conventionnelles.

Toutefois, pour les dimanches et jours fériés ainsi que pour le travail de nuit, la majoration sera de 100 %.

Les modalités de repos compensateur restent celles prévues également par la convention collective.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Elles seront différenciées sur le bulletin de paie.

Article 12 : Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte

Une prime forfaitaire est accordée au salarié d'astreinte, qu'il y ait eu ou non interventions effectives pendant l'astreinte.

Cette prime est calculée par rapport au taux horaire de base du salarié sous astreinte selon les modalités suivantes :

- astreinte de jour, hors dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base x 2 par jour d'astreinte ;
- astreinte de jour, dimanches et jour fériés, équivalente au taux horaire de base x 4 par jour d'astreinte ;
- astreinte de nuit, hors dimanches et jours fériés, équivalente au taux horaire de base x 4 par nuit d'astreinte ;
- astreinte de nuit, dimanches et jours fériés, équivalente au taux horaire de base x 5 par nuit d'astreinte.

Prime spéciale pour délai de prévenance compris entre 1 et 14 jours franc = 1 taux horaire de base.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité ci-dessus est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7.

Toutefois, pour toute période d'astreinte inférieure à 2 heures, l'indemnité ne pourra pas être inférieure à 2/7.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, tout ou partie des primes peut être remplacé par un droit à un repos équivalent.

II. - Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est le même que celui qui est défini dans l'accord de branche national du 9 septembre 1998 et son avenant du 10 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962.

III. - Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

IV. - Date d'application

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} octobre 2003.

V. - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 juillet 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAPEB région Ile-de-France.

Syndicats de salariés :

Union régionale des syndicats, construction et bois CFDT Ile-de-France ;

Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile-de-France.

ACCORD DU 13 AVRIL 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord entré en vigueur le 13 avril 2021 jusqu'au 1er décembre 2022. Il est étendu par arrêté du 10 novembre 2021 – JO du 8 décembre 2021.]

Préambule *[Préambule étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]*

Soucieuses d'apporter aux salariés du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) un service efficient et de qualité en matière d'oeuvres sociales, outil fort de fidélisation des salariés et contribuant à la marque employeur de la profession, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national décident de l'adosser à une cotisation financée par les employeurs.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique en région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 08 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés code IDCC 1596) ;
- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (code IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives .

Article 2 : Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des oeuvres sociales instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 10 novembre 2021).]*

Dans ce cadre, les entreprises du Bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 % de la masse salariale brute.

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux oeuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 : Durée - Révision

3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1er décembre 2022.

3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 : Dispositions relatives aux entreprises occupant moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 6 : Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris ;

Fédération française du bâtiment (FFB) région Ile de France - Yvelines - Essonne Val d'Oise.

Syndicats de salariés :

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Fédération générale Force Ouvrière bâtiment- travaux publics – bois ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

SALAIRES

SALAIRES INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES

(Alinéa c de l'article 9 de la convention, deuxième partie « Classifications et accords de salaires »)

La valeur du coefficient 100 est fixée :

- par avenant n° 130 du 23 janvier 1989, à 10 974 F à compter du 1er janvier 1989 ;
- par avenant n° 131 du 12 juillet 1989, à 11 183 F à compter du 1er juillet 1989 ;
- par avenant n° 134 du 14 décembre 1989, à 11 405 F à compter du 1er janvier 1990 ;
- par avenant n° 137 du 11 janvier 1991, à 11 974 F à compter du 1er janvier 1991 ;
- par avenant n° 139 du 15 novembre 1991, à 12 574 F à compter du 1er janvier 1992 ;
- par avenant n° 1 du 6 janvier 1995, à 13 346 F à compter du 1er janvier 1995 ;
- par avenant n° 2 du 19 janvier 1996, à 13 620 F à compter du 1er janvier 1996 ;
- par avenant n° 3 du 14 avril 1999, à 14 031 F à compter du 1er janvier 1999 ;
- par avenant n° 4 du 30 mars 2000, à 14 316 F à compter du 13 janvier 2000 ;
- par avenant n° 5 du 30 mars 2001, à 14 602 F à compter du 1er janvier 2001 ;
- par avenant « salaires » n° 6 du 17 décembre 2003, à 2 478,20 € à compter du 1er janvier 2004.

AVENANT « SALAIRES » N° 6 DU 17 DÉCEMBRE 2003 (valeur du coefficient 100)

[Texte étendu par arrêté d'extension du 19 juillet 2004.]

Article 1er

A l'alinéa c de l'article 9 de la convention collective régionale du bâtiment des ingénieurs assimilés et cadres - 2e partie classifications et accords de salaires - la valeur du coefficient 100 est fixée à 2 478,20 € à compter du 1er janvier 2004.

Article 2

Cet avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 17 décembre 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment, région Ile-de-France ;

Fédération française du bâtiment Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

Fédération parisienne des SCOP bâtiment et des travaux publics ;

CAPEB région Ile-de-France,

Syndicat de salariés : Union régionale des syndicats construction et bois CFDT, Ile-de-France.

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 14 FÉVRIER 1962 portant extension de la convention collective du bâtiment de la Seine et des textes qui lui sont annexés

(Journal officiel du 8 mars 1962 et rectificatif au Journal officiel du 24 mars 1962)

Article 1er

Les dispositions des textes ci-après :

La convention collective du bâtiment de la Seine (Clauses générales) du 12 avril 1960, complétée et modifiée par l'avenant n° 1 du 13 mai 1960 et par l'avenant n° 5 du 2 août 1961, l'annexe « Champ d'application professionnel » ;

La convention annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » du 12 avril 1960 et l'annexe A 2 « Classification et accords de salaires » du 1er janvier 1960, modifiée par l'avenant n° 4 du 27 décembre 1960 ;

La convention annexe B 1 « Techniciens, agents de maîtrise et employés » du 12 avril 1960, l'annexe B 2 « Classification » et l'annexe B 3 « Salaires minima » du 1er mars 1960 ;

La convention annexe C 1 « Ouvriers », l'annexe C 2 « Apprentissage », l'annexe C 3 « Accord de salaires », les annexes « Classifications, primes et indemnités » : C 41 et 41 a « Carrelage », C 42 « Démolition », C 43 et 43 a « Etanchéité », C 44 et 44 a « Maçonnerie, ciment armé », C 46 et 46 a « Taille de pierre », C 47 et 47 a « Fumisterie et maçonnerie industrielles », C 51 et 51 a « Charpente », C 54 et 54 a « Menuiserie », C 61 « Charpente métallique », C 63 « Fermetures », C 64 et 64 a « Montage, levage », C 65 et 65 a « Serrurerie », C 66 « Stores », C 71 et 71 a « Couverture, plomberie », C 73 et 73 a « Installations d'électricité », C 74 et 74 a « Installations thermiques », C 82 « Miroiterie, vitrerie », C 83 et 83 a « Peinture », C 84 a « Ravalement (peinture) » et C 86 « Sculpteurs, décorateurs et staffeurs » ;

L'avenant n° 2 du 24 juin 1960 modifiant la convention annexe C 1, l'annexe C 3 « Accord de salaires » et diverses annexes « Primes et indemnités » ;

L'avenant n° 3 du 23 décembre 1960 modifiant l'annexe à la convention collective « Clauses générales », la convention annexe B 1 et la convention annexe C 1, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et de la région comprises dans le champ d'application de la convention collective et des textes qui lui sont annexés à l'exclusion des dispositions ci-après :

Dans la convention annexe A 1 :

L'article 10 ;

Les membres de phrase « telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945 » et « au titre 1er de ladite ordonnance » figurant au premier paragraphe de l'article 17 ;

Dans la convention annexe B 1 ;

Le troisième alinéa de l'article 6 ;

Le paragraphe c de l'article 14 ;

Les membres de phrase « telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945 » et « au titre 1er de ladite ordonnance » figurant au premier paragraphe de l'article 21 ;

L'article 54.

Dans la convention annexe C 1 :

Le troisième alinéa de l'article 4 ;

Le mot « réciproque » figurant au paragraphe a de l'article 8 ;

L'article 19.

Dans l'annexe « Apprentissage » C 2 :

Les articles 3 à 19 inclus.

Dans l'annexe C 3 « Accord de salaires » :

Le salaire horaire minimum du manoeuvre 1er échelon MI, soit 1,54 NF figurant à l'article 1er .

Dans l'avenant au « Tarif de pose » annexé à la liste des primes et indemnités C 41 a (sous-branche carrelage 33-140) :

Le salaire horaire minimum du manoeuvre 1er échelon, manoeuvre de cour, soit 157 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective du bâtiment de la Seine et de l'ensemble des textes annexes susvisés est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que les documents dont l'extension est réalisée en application de l'article 1^{er} du présent arrêté.

Fait à Paris, le 14 février 1962.

P. BACON

ARRÊTÉ DU 17 SEPTEMBRE 1962 portant extension de deux avenants aux conventions annexes à la convention collective du bâtiment de la Seine

(Journal officiel du 25 septembre 1962 et rectificatif au Journal officiel du 6 octobre 1962)

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 19 janvier 1962 à l'annexe A 2 à la convention A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » à la convention collective du bâtiment de la Seine du 12 avril 1960 ;

L'avenant n° 8 du 4 juin 1962 à l'annexe B 3 à la convention annexe B 1 « Techniciens, agents de maîtrise et employés » à ladite convention collective,

sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et de la région comprises dans le champ d'application de la convention collective et des textes qui lui sont annexés.

ARRÊTÉ DU 11 JUIN 1963 portant extension d'un avenant à une convention annexe à la convention collective du bâtiment de la Seine

(Journal officiel du 18 juin 1963 et rectificatif au Journal officiel du 29 juin 1963)

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 18 janvier 1963 à l'annexe A 2 à la convention collective annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » à la convention collective du bâtiment de la Seine du 12 avril 1960 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et de la région comprises dans le champ d'application de la convention collective et des textes qui lui sont annexés.

ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 1966 portant extension d'un avenant à une convention annexe à la convention collective du bâtiment de la Seine

(Journal officiel du 31 décembre 1966)

Article 1er

Les dispositions de l'article 1er (neuf tableaux) de l'avenant n° 14 des 10 mai et 21 juin 1966 modifiant la convention collective du bâtiment de la Seine du 12 avril 1960 et les textes qui l'ont modifiée ou complétée sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et de la région comprises dans le champ d'application de la convention collective et de ses annexes.

ARRÊTÉ DU 19 JUILLET 1967 portant extension de deux avenants aux conventions annexes à la convention collective du bâtiment de la Seine

(Journal officiel du 1er août 1967)

Article 1er

Les dispositions des avenants ci-après aux textes annexes à la convention collective du bâtiment de la Seine du 12 avril 1960 :

L'avenant n° 15 du 28 février 1967 modifiant la convention collective annexe A 2 « Ingénieurs, assimilés et cadres » ;

L'avenant n° 16 du 28 février 1967 modifiant la convention collective annexe B 3 « Techniciens, agents de maîtrise et employés » ,

sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et de la région comprises dans le champ d'application de la convention collective et desdits textes annexes.

ARRÊTÉ DU 30 NOVEMBRE 1967 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 21 décembre 1967)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine du 12 avril 1960 instituant une convention collective régionale du bâtiment.

Article 2

Demeurent étendues, en tant qu'elles sont encore en vigueur et dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti et avec l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et le décret n° 67-582 du 13 juillet 1967, les clauses de la convention collective susvisée du bâtiment de la Seine et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, rendues obligatoires par les arrêtés des 14 février 1962, 17 septembre 1962, 31 janvier 1963, 11 juin 1963, 5 août 1964, 16 mai 1966, 23 décembre 1966 et 19 juillet 1967, sous réserve des exclusions prononcées par l'article 1er de l'arrêté du 14 février 1962 et par l'article 1er de l'arrêté du 5 août 1964.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective et par les textes annexes visés à l'article 2 ci-dessus.

ARRÊTÉ DU 27 AOÛT 1969 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 16 septembre 1969)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexes à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment et, dans leur champ d'application, les dispositions des avenants ci-après :

L'avenant n° 18 du 22 décembre 1967 à la convention annexe C 1 « Ouvriers » à la convention collective régionale susvisée ;

L'avenant n° 19 du 23 janvier 1968 à la convention annexe A 2 « Ingénieurs et cadres » à la convention collective régionale susvisée ;

L'avenant n° 22 du 2 juillet 1968 aux conventions annexes C 1, C 2, C 3 « Ouvriers » et aux annexes C 43 a à C 84 a et C 54 a à la convention collective régionale susvisée, à l'exclusion de l'article 8 ;

L'avenant n° 23 du 28 octobre 1968 à l'annexe C 41 a à la convention collective régionale susvisée ;

L'avenant n° 24 du 13 décembre 1968 à la convention annexe B 3 « Techniciens, agents de maîtrise et employés » à la convention collective régionale susvisée.

L'article 9 de l'avenant n° 22 du 2 juillet 1968 et l'article 1^{er} de l'avenant n° 24 du 13 décembre 1968 sont étendus dans la mesure où ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 1971 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne
--

(Journal officiel du 9 avril 1971)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment du département de la Seine et aux textes annexes à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment et dans leur champ d'application les dispositions des avenants ci-après :

L'article 2 de l'avenant n° 11 du 16 avril 1963 à l'annexe B 1 « ETAM » ;

L'article 4 de l'avenant n° 25 du 5 mai 1969 (une annexe) à l'annexe C 86 ;

L'avenant n° 27 du 21 juillet 1969 aux conventions annexes B 1 et B 3 « ETAM » ;

L'avenant n° 28 du 12 janvier 1970 à la convention annexe A 2 « IAC » ;

L'avenant n° 29 du 1er avril 1970, à l'annexe C 41 a ;

L'avenant n° 30 du 7 avril 1970 (cinq tableaux annexes) aux conventions annexes C 1 et C 3 « Ouvriers » et aux annexes C 43 a C 84 a ;

L'avenant n° 31 du 26 mai 1970 aux conventions annexes A 1 « Ingénieurs et cadres » et C 1 « Ouvriers » ;

L'avenant n° 32 du 6 novembre 1970 à la convention annexe B 1 « Techniciens, agents de maîtrise et employés », annexe B 3, à l'exclusion des mots « ... telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945... » et « ... au titre 1er de ladite ordonnance. » figurant au troisième alinéa de l'article 17 de la convention annexe A 1, modifié par l'article 4 de l'avenant n° 31.

Les dispositions de l'article 20 de la convention annexe B 1, modifié par l'article 4, et du paragraphe *b* de l'article 25 de ladite convention annexe, modifié par l'article 5 de l'avenant n° 27, les dispositions de l'article 11 de la convention annexe A 1, modifié par l'article 1er, de l'article 14 de ladite convention annexe, modifié par l'article 2, et de l'article 20 de ladite convention annexe, modifié par l'article 5 de l'avenant n° 31, sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968.

L'article 3 de l'avenant n° 30 et l'avenant n° 32 du 6 novembre 1970 sont étendus dans la mesure où ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 3 JUIN 1971 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 22 juin 1971)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexes à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions de l'avenant n° 33 du 17 décembre 1970 (convention, annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » ; annexe A 2, art. 9, alinéa c).

ARRÊTÉ DU 23 MAI 1972 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 4 juin 1972)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexes à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions de :

L'avenant n° 36 du 13 décembre 1971 modifiant la convention annexe C 1 « Ouvriers » à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 37 du 13 janvier 1972 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de l'annexe A 2 à la convention annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » à la convention collective susvisée ;

Le deuxième alinéa de l'article 12 de l'annexe C 1, modifié par l'article 4 de l'avenant n° 36 du 13 décembre 1971, est étendu sous réserve de l'application de la loi du 25 février 1946 relative à la rémunération des heures supplémentaires de travail.

ARRÊTÉ DU 22 OCTOBRE 1973 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 28 décembre 1973)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions des textes ci-après :

L'avenant n° 42 du 23 février 1973 modifiant la convention annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » et la convention annexe B 1 « Employés, techniciens et agents de maîtrise » à la convention collective régionale susvisée, à l'exclusion des articles 2 et 3 ;

L'avenant n° 43 du 27 février 1973 modifiant l'article 2 des clauses générales, la convention annexe C 1 « Ouvriers », l'annexe C 3 « Accord de salaires » à la convention annexe C 1 et annulant les dispositions des annexes C 41 à C 86 à ladite convention annexe (une annexe) ;

L'avenant n° 44 du 27 février 1973 modifiant l'article 2 de l'annexe C 3 précitée « Coefficients hiérarchiques et salaires minimaux » ;

L'avenant n° 45 du 5 mars 1973 modifiant l'article 9 de l'annexe A 2 « Classification et accords de salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres ;

Les articles 4 et 5 de l'avenant n° 42 du 23 février 1973 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 24 g du livre 1er du code du travail, introduit par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, et du décret n° 73-808 du 10 août 1973 ;

L'avenant n° 44 du 27 février 1973 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1974 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 17 novembre 1974)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions des textes ci-après :

L'avenant n° 51 du 13 février 1974 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de la convention annexe A 2 « Classification et accords de salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 52 du 26 avril 1974 (deux barèmes annexés : Primes et indemnités et Indemnités de petits déplacements) modifiant les conventions annexes C 1 et C 3 et les annexes C 43 a à 84 a à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 12 MARS 1975 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 15 avril 1975)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions des textes ci-après :

L'avenant n° 53 du 7 juin 1974 modifiant l'article 3 de la convention annexe B 3 « Salaires minimaux » des techniciens, agents de maîtrise et employés à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

L'avenant n° 54 du 24 juin 1974 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de la convention annexe A 2 « Classification et accords de salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 55 du 12 juillet 1974 modifiant l'annexe C 41 a à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 22 JUILLET 1975 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 12 septembre 1975 et rectificatif au Journal officiel du 11 juillet 1976)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions des textes ci-après :

L'avenant n° 57 du 15 janvier 1975 modifiant l'annexe C 41 a à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 58 du 4 février 1975 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de la convention annexe A 2 « Classification et accords de salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 59 du 21 avril 1975 modifiant l'article 3 de la convention annexe B 3 « Salaires minimaux » des techniciens, agents de maîtrise et employés à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

L'avenant n° 60 du 29 avril 1975 (deux barèmes annexés : « Primes et indemnités » et « Indemnités de petits déplacements ») annexes C 43 a à 84 a de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 1976 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 5 mai 1976)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention, instituant une convention collective régionale du bâtiment, les dispositions des textes ci-après :

L'avenant n° 61 du 30 juin 1975 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de la convention annexe A 2 « Classification et accord de salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 62 du 3 juillet 1975 modifiant les articles 14 et 20 de la convention annexe C 2 « Apprentissage » de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 13 MAI 1977 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 9 juin 1977)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1967 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment les dispositions de l'avenant n° 69 du 28 octobre 1976 modifiant la convention annexe A 2 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 1977 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 7 janvier 1978)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 17 du 23 juin 1977 à la convention collective du bâtiment de la Seine et aux textes annexés à ladite convention instituant une convention collective régionale du bâtiment les dispositions de :

L'avenant n° 73 du 30 juin 1977 modifiant l'article 21 de l'annexe C 1 « Ouvriers » à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 74 du 21 juillet 1977 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de la convention annexe A 2 « Classification et accord de salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 26 DÉCEMBRE 1978 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 27 janvier 1979)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

L'avenant n° 80 du 28 février 1978 modifiant l'annexe C 41 a à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 81 du 23 juin 1978 modifiant l'alinéa c de l'article 9 de la convention annexe A 2 à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 82 du 19 juillet 1978 modifiant l'annexe C 2 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 1979 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 15 janvier 1980)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

L'avenant n° 67 du 11 juin 1976 (une annexe) modifiant la convention annexe B 1 ;

L'avenant n° 83 du 15 décembre 1978 modifiant l'annexe B 3, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

L'avenant n° 84 du 15 décembre 1978 modifiant l'annexe C 3, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

L'avenant n° 85 du 14 mai 1979 (une annexe) modifiant la convention annexe A 1 ;

L'avenant n° 86 du 14 mai 1979 (une annexe) modifiant la convention annexe B 1 ;

L'avenant n° 87 du 30 janvier 1979 modifiant l'annexe C 41 a.

ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 1980 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 22 janvier 1981)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

L'avenant n° 90 du 23 janvier 1980 modifiant l'annexe A 2 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 95 du 20 juin 1980 modifiant l'annexe A 2 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 96 du 1er juillet 1980 modifiant l'annexe C 2 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 97 du 3 juillet 1980 modifiant l'annexe C 41 a de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 98 du 7 juillet 1980 modifiant l'annexe B 3 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 8 AVRIL 1981 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 25 avril 1981)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

L'avenant n° 93 du 14 avril 1980 modifiant l'annexe C 3 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 94 du 14 avril 1980 modifiant l'annexe C 3 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 99 du 12 novembre 1980 modifiant l'annexe A 2 de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 19 MARS 1982 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 15 avril 1982)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 101 du 29 juin 1981 modifiant l'annexe n° 2 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 21 MAI 1982 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 16 juin 1982)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

L'avenant n° 103 du 22 janvier 1982 modifiant l'annexe A 2 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 104 du 24 février 1982 modifiant l'annexe C 41 a à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 105 du 5 mars 1982 modifiant l'annexe B 3 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 17 FÉVRIER 1983 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 4 mars 1983)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

L'avenant n° 107 du 1er décembre 1982 modifiant l'annexe A 2 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 106 du 29 novembre 1982 modifiant l'annexe B 3 à la convention collective susvisée, à l'exclusion du mot « signataires » figurant à l'article 3 et sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 14 DÉCEMBRE 1984 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel - NC du 23 décembre 1984)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 111 du 13 juillet 1984 à l'annexe A 2 de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 1985 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 15 août 1985)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 114 du 10 janvier 1985 à l'annexe A 2 de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 14 JANVIER 1986 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 25 janvier 1986)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 115 du 5 juillet 1985 à l'annexe A 2 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 28 MAI 1986 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 7 juin 1986)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 117 du 16 janvier 1986 à l'annexe A 2 à la convention susvisée.

ARRÊTÉ DU 8 JANVIER 1987 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 20 janvier 1987)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 118 du 21 juillet 1986 à l'annexe A 2 à la convention susvisée.

ARRÊTÉ DU 24 FÉVRIER 1987 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 5 mars 1987)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 120 du 2 décembre 1986 à l'annexe A 2 à la convention susvisée.

ARRÊTÉ DU 9 FÉVRIER 1988 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 23 février 1988)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

- l'avenant n° 121 du 18 mai 1987 à la convention annexe C 1 « Ouvriers » (annexe C 3) à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 124 du 15 juin 1987 à la convention annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » (annexe A 2) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 26 AVRIL 1988 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 6 mai 1988)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de :

- l'avenant n° 122 du 18 mai 1987 à la convention annexe A 1 « Ingénieurs, assimilés et cadres » à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 123 du 18 mai 1987 à la convention annexe B 1 « Techniciens, agents de maîtrise et employés » à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 14 de la convention annexe A 1, tel qu'il figure à l'article 1er de l'avenant n° 122, est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) et le deuxième alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 20 de la convention annexe A 1, tel qu'il figure à l'article 4 de l'avenant n° 122, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 20, paragraphe A, de la convention annexe B 1, tel qu'il figure à l'article 1er de l'avenant n° 123, est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) et le deuxième alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail.

ARRÊTÉ DU 1ER JUIN 1988 portant extension d'avenants à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 9 juin 1988)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les

dispositions de :

- l'avenant n° 125 du 20 novembre 1987 à la convention (annexe B 1) « Techniciens, agents de maîtrise et employés » (annexe B 3) à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 126 du 14 décembre 1987 à la convention (annexe A 1) « Ingénieurs et cadres » (annexe A 2) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 6 JUILLET 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 20 juillet 1989)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 130 « Salaires » du 23 janvier 1989 à l'annexe A 2 « Classification et salaires » des ingénieurs, assimilés et cadres à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 20 OCTOBRE 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 4 novembre 1989)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 131 « Salaires » du 12 juillet 1989 à l'annexe A 2 « Classification et salaires » des ingénieurs assimilés et cadres à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1990 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 18 avril 1990)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 134 « Salaires » du 14 décembre 1989 à l'annexe A 2 « Classification et salaires » des ingénieurs assimilés et cadres à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 18 MARS 1991 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 30 mars 1991)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 137 « Salaires » du 11 janvier 1991 « Ingénieurs assimilés, cadres » à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 5 MARS 1992 portant extension d'un avenant à la convention collective du bâtiment de la région parisienne

(Journal officiel du 15 mars 1992)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment de la région parisienne, tel qu'il résulte de l'avenant du 23 juin 1967, les dispositions de l'avenant n° 139 « Salaires » du 15 novembre 1991 « Ingénieurs, assimilés, cadres » à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 15 NOVEMBRE 1993 portant extension d'un accord professionnel concernant les ingénieurs, assimilés et cadres des entreprises du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne)

(Journal officiel du 20 novembre 1993)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de l'accord portant adoption d'une convention collective du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) concernant les ingénieurs, assimilés et cadres (reconduction de certaines dispositions de la convention collective Bâtiment région parisienne du 12 avril 1960), les dispositions dudit accord professionnel du 28 juin 1993, à l'exclusion des entreprises paysagistes et de reboisement répertoriées au code APE 55-10 relevant des professions agricoles.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-8 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 19 JUIN 1995 portant extension d'un avenant à la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par l'accord du 28 juin 1993

(Journal officiel du 29 juin 1995)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de

la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par l'arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 6 janvier 1995 (Valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 30 MAI 1996 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), telle que reconduite par accord du 28 juin 1993

(Journal officiel du 8 juin 1996)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel que étendu par arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 2 du 19 janvier 1996 (valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 15 NOVEMBRE 1999 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993

(Journal officiel du 25 novembre 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 3 du 14 avril 1999 (valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 2000 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993

(Journal officiel du 21 juillet 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 4 du 30 mars 2000 (Valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 25 OCTOBRE 2001 portant extension d'un avenant à la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que

reconduite par accord du 28 juin 1993

(Journal officiel du 3 novembre 2001)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 5 du 30 mars 2001 (fixation de la valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 19 JUILLET 2004 portant extension d'un avenant à la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne) telle que reconduite par accord du 28 juin 1993 (n° 1843)

(Journal officiel du 29 juillet 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment de la région parisienne (hors Seine-et-Marne), tel qu'étendu par arrêté du 15 novembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 décembre 2003 (fixation de la valeur du coefficient 100) à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) conclu dans le secteur du bâtiment

(Journal officiel du 8 décembre 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application professionnel et géographique, les stipulations de l'accord professionnel régional (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) du 13 avril 2021 relatif aux oeuvres sociales, conclu dans le secteur du bâtiment.

Le préambule et le premier alinéa de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.