Journal Officiel
Bulletin Officiel des Conventions Collectives

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 06 juillet 2025

Bâtiment (ETAM-IAC)

Brochure n° 3002
IDCC n° 2609 / 2420

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 - ETAM - IAC

05/05/2025 . **Salaires, primes et indemnités - Journal officiel du 3 mai 2025 :** Accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Grand Est) étendu par arrêté du 29 avril 2025

28/04/2025 . **Salaires, primes et indemnités - Journal officiel du 26 avril 2025 :** Accord du 3 février 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Centre - Val de Loire) étendu par arrêté du 9 avril 2025

28/04/2025 . **Salaires, primes et indemnités - Journal officiel du 26 avril 2025 :** Accord du 22 janvier 2025 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2025 (Normandie) étendu par arrêté du 9 avril 2025

07/04/2025 . **Salaires, primes et indemnités - BOCC 2025/12 :** Accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Grand Est)

SOMMAIRE

Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) 26

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES 26

SIGNATAIRES 26

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE 26

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 27

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 27

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL 33

TITRE III - CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION 34

Chapitre III.1 - Classification 35

Chapitre III.2 - Rémunération 35

TITRE IV- DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 35

Chapitre IV.1 - Horaires de travail 35

Chapitre IV.2 - Organisation du travail 37

TITRE V - CONGÉS PAYÉS - AUTORISATIONS D'ABSENCE - JOURS FÉRIÉS 41

TITRE VI - PROTECTION SOCIALE 43

TITRE VII - DÉPLACEMENTS 46

CHAPITRE VII.1 - Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM 46

CHAPITRE VII.2 - Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France 48

Section 1 - Déplacements inférieurs à trois mois 49

Section 2 - Déplacements supérieurs à trois mois 49

TITRE VIII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 51

Licenciement 51

Mise à la retraite 52

Départ à la retraite 53

Dispositions communes 54

TITRE IX - AUTRES DISPOSITIONS 55

TITRE X - DISPOSITIONS FINALES 56

ANNEXES 57

ANNEXES I à IV - Gestion d'organismes paritaires professionnels 57

ANNEXE V - Classification 57

ANNEXE VI - Réduction du temps de travail (dans les entreprises occupant plus de 10 salariés) 57

Préambule 58

Champ d'application 59

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE Ier ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE ET RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL 60

TITRE II CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL 62

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT 63

TITRE IV COMPTE ÉPARGNE-TEMPS 64

TITRE V DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD 66

ANNEXE I Déclaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP 67

ANNEXE II Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP 67

ANNEXE III Déclaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP 67

ANNEXE VII - Réduction du temps de travail (dans les entreprises occupant moins de 10 salariés) 67

Préambule 67

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION 73

ACTIVITÉS VISÉES 73

Clauses d'attribution (x) 75

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics 76

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques 76

CLASSIFICATION 76

AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2007 relatif à la classification des emplois 77

PREAMBULE 77

ANNEXE I Classification des ETAM du bâtiment Guide de présentation 84

TRAVAIL DE NUIT 88

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 12 JUILLET 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics 88

Préambule 88

ACCORDS RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX 91

PROTOCOLE D'ACCORD DU 28 AVRIL 2004 Sur l'organisation et l'indemnisation des astreintes (Rhône-Alpes) 91

Exposé des motifs 91

ACCORD DE CONVERGENCE DU 2 FÉVRIER 2017 dans le cadre de la négociation salariale et d'indemnisation des petits déplacements de la région Occitanie 94

Préambule 94

ACCORD DU 22 MAI 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des ouvriers (jusqu'à 10 salariés), des ETAM et des cadres (Corrèze, Creuse et Haute-Vienne) 96

Préambule 96

ANNEXE I - Garanties visées par l'article 5 de l'accord collectif du limousin du 27 avril 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des salariés du bâtiment 101

ACCORD DE CONVERGENCE DU 16 JANVIER 2018 relatif aux salaires (Grand Est) 106

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DE CONVERGENCE DU 29 MARS 2019 relatif aux salaires et aux indemnités de petits déplacements (Normandie) 107

Préambule 107

ACCORD DU 13 AVRIL 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) 110

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).] 110

ACCORD DU 2 JUILLET 2024 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) 112

Préambule 112

SALAIRES - DERNIERS ACCORDS APPLICABLES 114

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2024 (Auvergne - Rhône-Alpes) 114

ACCORD DU 18 MARS 2024 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2024 (Bourgogne Franche-Comté) 116

Préambule 116

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2024 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2025 (Bretagne) 118

Préambule 118

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Centre - Val de Loire) 120

ACCORD DU 2 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2023 (Corse) 122

ACCORD DU 16 JANVIER 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Grand Est) 124

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2024 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2025 (Hauts de France) 126

Préambule 126

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2024 relatif aux salaires (Ile-de-France) 128

ACCORD DU 22 JANVIER 2025 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2025 (Normandie) 130

ACCORD DU 20 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2023 (Nouvelle-Aquitaine) 132

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2024 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2024 (Occitanie) 134

Préambule 134

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2023 relatif aux salaires (Pays de la Loire) 136

Préambule 136

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2024 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2024 (PACA) 139

ARCHIVES SALAIRES 140

ACCORD DU 18 JANVIER 2018 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2018 (Auvergne - Rhône-Alpes – départements Allier / Cantal / Haute-Loire / Puy-de-Dôme) 140

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Auvergne - Rhône-Alpes) 142

ACCORD DU 7 JANVIER 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Auvergne - Rhône-Alpes) 145

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Auvergne - Rhône-Alpes) 147

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (Auvergne - Rhône-Alpes) 149

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023 (Auvergne - Rhône-Alpes) 151

ACCORD DU 28 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2023 (Auvergne - Rhône-Alpes) 153

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2018 (Bourgogne Franche-Comté) 155

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Bourgogne Franche-Comté) 157

ACCORD DU 17 JUIN 2021 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2021 (Bourgogne Franche-Comté) 159

Préambule 159

ACCORD DU 23 JUIN 2022 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2022 (Bourgogne Franche-Comté) 161

Préambule 161

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2023 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2023 (Bourgogne Franche-Comté) 163

Préambule 163

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Bretagne) 165

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Bretagne) 167

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Bretagne) 169

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (Bretagne) 171

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023 (Bretagne) 173

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2024 (Bretagne) 175

Préambule 175

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2020 (Centre - Val de Loire) 177

ACCORD DU 15 AVRIL 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2021 (Centre - Val de Loire) 179

ACCORD DU 24 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2022 (Centre - Val de Loire) 181

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2022 (Centre - Val de Loire) 183

ACCORD DU 4 JUILLET 2023 relatif aux salaires à compter du 1er août 2023 (Centre - Val de Loire) 185

ACCORD DU 23 JUIN 2014 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2014 (Corse) 187

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2021 (Corse) 189

ACCORD DU 25 MAI 2022 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2022 (Corse) 191

ACCORD DU 14 JANVIER 2020 relatif aux salaires à compter du 1er février 2020 (Grand Est) 193

ACCORD DU 26 JANVIER 2021 relatif aux salaires à compter du 1er février 2021 (Grand Est) 195

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 25 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er février 2022 (Grand Est) *197*

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2022 (Grand Est) *199*

ACCORD DU 20 JANVIER 2023 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2023 (Grand Est) *201*

ACCORD DU 26 JANVIER 2024 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2024 (Grand Est) *203*

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Hauts de France) *205*

Préambule *205*

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Hauts de France) *209*

Préambule *209*

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (Hauts de France) *213*

Préambule *213*

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023 (Hauts de France) *215*

Préambule *215*

ACCORD DU 28 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2023 (Hauts de France) *217*

Préambule *217*

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2024 (Hauts de France) *219*

Préambule *219*

AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) *221*

AVENANT N° 12 DU 9 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) *223*

AVENANT N° 14 DU 2 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) *225*

AVENANT N° 15 DU 28 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) *227*

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2020 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2020 (Normandie) *229*

ACCORD DU 18 FÉVRIER 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2021 (Normandie) *232*

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2022 (Normandie) *234*

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2023 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2023 (Normandie) *236*

ACCORD DU 29 MARS 2018 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2018 (Nouvelle-Aquitaine) *238*

ACCORD DU 28 MARS 2019 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2019 (Nouvelle-Aquitaine) *242*

ACCORD DU 31 MARS 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2021 (Nouvelle-Aquitaine) *244*

ACCORD DU 5 AVRIL 2022 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2022 (Nouvelle-Aquitaine) *246*

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2019 (Occitanie) *248*

ACCORD DU 5 MARS 2020 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2020 (Occitanie) *251*

ACCORD DU 23 MARS 2021 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2021 (Occitanie) *254*

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2022 (Occitanie) *256*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2022 (Occitanie) 258

ACCORD DU 7 AVRIL 2023 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2023 (Occitanie) 260

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Pays de la Loire) 262

Préambule 262

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Pays de la Loire) 264

Préambule 264

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Pays de la Loire) 266

Préambule 267

ACCORD DU 25 MARS 2022 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2022 (Pays de la Loire) 269

Préambule 269

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2022 (Pays de la Loire) 271

Préambule 272

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2019 relatif aux salaires (PACA) 273

ACCORD DU 1ER AVRIL 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2021 (PACA) 275

ACCORD DU 21 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2022 (PACA) 277

ACCORD DU 20 JUILLET 2022 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2022 (PACA) 279

ACCORD DU 19 JUILLET 2023 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2023 (PACA) 281

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Seine-et-Marne) 283

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Seine-et-Marne) 285

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Seine-et-Marne) 287

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires (Seine-et-Marne) 289

ARRÊTÉS D'EXTENSION **291**

ARRÊTÉ DU 5 JUIN 2007 portant extension de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment et ses annexes 291

ARRÊTÉ DU 14 JUIN 2007 portant extension d'un accord professionnel national relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics 292

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) 293

ARRÊTÉ DU 11 FÉVRIER 2009 portant extension d'un accord à un accord collectif portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment 293

ARRÊTÉ DU 3 JUIN 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013 294

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 13 NOVEMBRE 2014 portant extension d'un accord régional (Corse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *294*

ARRÊTÉ DU 18 JUIN 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail *295*

ARRÊTÉ DU 25 JUILLET 2017 portant extension d'un accord régional (Occitanie) 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 jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597) et dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *295*

ARRÊTÉ DU 28 DÉCEMBRE 2018 portant extension d'un accord territorial (Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *296*

ARRÊTÉ DU 8 FÉVRIER 2019 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *296*

ARRÊTÉ DU 29 MAI 2019 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *297*

ARRÊTÉ DU 5 JUIN 2019 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *297*

ARRÊTÉ DU 23 SEPTEMBRE 2019 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *297*

ARRÊTÉ DU 25 MAI 2020 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *298*

ARRÊTÉ DU 26 MAI 2020 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *298*

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) *299*

ARRÊTÉ DU 5 JUIN 2020 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *299*

ARRÊTÉ DU 24 JUILLET 2020 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *300*

ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 2020 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) *300*

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) *301*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 17 SEPTEMBRE 2020 portant extension d'un accord régional (Grand Est) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et ses annexes (n° 2609) 301

ARRÊTÉ DU 20 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 302

ARRÊTÉ DU 20 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord régional (Normandie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 302

ARRÊTÉ DU 1ER MARS 2021 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 303

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 303

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 303

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2021 portant extension d'un accord régional (Grand Est) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et ses annexes (2609) 304

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) 304

ARRÊTÉ DU 22 JUILLET 2021 portant extension d'un accord régional (Normandie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 305

ARRÊTÉ DU 7 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Centre-Val de Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 305

ARRÊTÉ DU 7 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 305

ARRÊTÉ DU 7 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 306

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) 306

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 307

ARRÊTÉ DU 19 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 307

ARRÊTÉ DU 22 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 308

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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) 308

ARRÊTÉ DU 23 FÉVRIER 2022 portant extension d'un accord régional (Corse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 308

ARRÊTÉ DU 31 MARS 2022 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 309

ARRÊTÉ DU 31 MARS 2022 portant extension d'un accord régional (Hauts-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 309

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 310

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) 310

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) 311

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Centre-Val de Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 311

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Normandie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 311

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 312

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 312

ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 2022 portant extension d'un accord régional (Grand Est) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 313

ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 2022 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 313

ARRÊTÉ DU 5 OCTOBRE 2022 portant extension d'un accord territorial (Corse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 314

ARRÊTÉ DU 13 OCTOBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 314

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 17 OCTOBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 314

ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 315

ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Hauts-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 315

ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord régional (Centre-Val de Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 316

ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 316

ARRÊTÉ DU 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 316

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) 317

ARRÊTÉ DU 10 MARS 2023 portant extension d'accords régionaux (Bretagne) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 317

ARRÊTÉ DU 13 MARS 2023 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) et 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) 318

ARRÊTÉ DU 13 MARS 2023 portant extension d'un accord et d'avenants régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 319

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) 320

ARRÊTÉ DU 18 AVRIL 2023 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) 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 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 321

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 18 AVRIL 2023 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 322

ARRÊTÉ DU 25 AVRIL 2023 portant extension d'accords régionaux (Normandie) 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 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 323

ARRÊTÉ DU 15 MAI 2023 portant extension d'accords régionaux (Bourgogne-Franche-Comté) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 323

ARRÊTÉ DU 20 JUIN 2023 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 324

ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 2023 portant extension d'accords régionaux (Occitanie) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 325

ARRÊTÉ DU 9 OCTOBRE 2023 portant extension d'avenants régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et d'un accord régional (Hauts-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 326

ARRÊTÉ DU 16 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 327

ARRÊTÉ DU 16 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Corse) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 327

ARRÊTÉ DU 16 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Nouvelle-Aquitaine) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 328

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 17 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Centre-Val de Loire) 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés) (n° 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 329

ARRÊTÉ DU 30 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Provence-Alpes-Côte d'Azur) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 329

ARRÊTÉ DU 15 JANVIER 2024 portant extension d'accords régionaux (Pays de la Loire) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 330

ARRÊTÉ DU 12 FÉVRIER 2024 portant extension d'accords régionaux (Bretagne) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 331

ARRÊTÉ DU 22 FÉVRIER 2024 portant extension d'accords régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 332

ARRÊTÉ DU 15 MARS 2024 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 333

ARRÊTÉ DU 21 MAI 2024 portant extension d'accords régionaux (Occitanie) 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 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 334

ARRÊTÉ DU 25 JUIN 2024 portant extension d'accords régionaux (Bourgogne-Franche-Comté) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 335

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2024 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 337

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 27 DÉCEMBRE 2024 portant extension d'accords régionaux (Provence-Alpes-Côte d'Azur) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 338

ARRÊTÉ DU 29 JANVIER 2025 portant extension d'accords régionaux (Ile-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 339

ARRÊTÉ DU 6 FÉVRIER 2025 portant extension d'accords régionaux (Bretagne) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 340

ARRÊTÉ DU 25 FÉVRIER 2025 portant extension d'accords régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 341

ARRÊTÉ DU 9 AVRIL 2025 portant extension d'accords régionaux (Normandie) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 342

ARRÊTÉ DU 9 AVRIL 2025 portant extension d'avenants régionaux (Centre-Val de Loire) 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés) (n° 1597) et de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 343

ARRÊTÉ DU 29 AVRIL 2025 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) 344

Cadres **346**

SIGNATAIRES **346**

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE **346**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des cadres du batiment du 1er juin 2004 **346**

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 347

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL 351

TITRE III - CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION - DURÉE DE TRAVAIL 352

CHAPITRE III-1 - Classification et rémunération 352

CHAPITRE III.2 - Durée du travail 352

TITRE IV - CONGÉS PAYÉS - AUTORISATIONS D'ABSENCE - JOURS FÉRIÉS 354

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE V - PROTECTION SOCIALE 356
TITRE VI - DÉPLACEMENTS 358
CHAPITRE VI.1 - Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM 358
CHAPITRE VI.2 - Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France 359
TITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 362
Licenciement 362
Mise à la retraite 363
Départ à la retraite 364
Dispositions communes 365
TITRE VIII - AUTRES DISPOSITIONS 366
TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES 367
Annexe VII 368
ACCORDS RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX 369
ACCORD DU 22 MAI 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des ouvriers (jusqu'à 10 salariés), des ETAM et des cadres (Corrèze, Creuse et Haute-Vienne) 369
Préambule 369
ANNEXE I - Garanties visées par l'article 5 de l'accord collectif du limousin du 27 avril 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des salariés du bâtiment 374
ACCORD DU 13 AVRIL 2021 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) 379
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).] 379
ACCORD DU 2 JUILLET 2024 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne) 380
Préambule 380
Appointements minima des ingénieurs et cadres 383
LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES 383
SIGNATAIRES 384
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE relative aux appointements minima des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951 385
DÉNONCIATIONS 393
DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 12 JUILLET 2002 De la FNTP de l'accord national 393
DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 17 JUILLET 2002 de la FNSCOP de la CCN sur les appointements minimaux des ingénieurs et cadres 394
SALAIRES 394
AVENANT N° 72 DU 14 JANVIER 2020 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2020 394
AVENANT N° 73 DU 21 JANVIER 2021 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2021 396

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

AVENANT N° 74 DU 20 JANVIER 2022 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2022 398

AVENANT N° 75 DU 25 JANVIER 2023 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2023 400

AVENANT N° 76 DU 17 JANVIER 2024 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2024 402

AVENANT N° 77 DU 16 JANVIER 2025 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2025 404

Accords nationaux 407

DURÉE DU TRAVAIL 407

ACCORD NATIONAL DU 25 FÉVRIER 1982 relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail 407

Préambule 407

TITRE Ier CONGÉS PAYÉS ET CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS 408

TITRE II HORAIRES DE TRAVAIL 410

TITRE III ORGANISATION DU TRAVAIL 412

TITRE IV DISPOSITIONS FINALES 414

ANNEXE Champ d'application professionnel de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment 415

2106 Construction métallique 415

2403 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique 416

5510 Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins 417

5512 Travaux d'infrastructure générale 417

5520 Entreprises de forages, sondages et fondations spéciales 417

5530 Constructions d'ossatures autres que métalliques 417

5531 Installations industrielles et montage-levage 417

5540 Installations électriques 418

5550 Constructions industrialisées 418

5560 Maçonnerie et travaux courants de béton armé 419

5570 Génie climatique 419

5571 Menuiserie et serrurerie 419

5572 Couverture-plomberie et installations sanitaires 421

5573 Aménagements et finitions 421

8708 Services de nettoyage 423

Annexe au champ d'Application 423

ARTICLES 1er A 5 DU DÉCRET N° 62-235 DU 1 er MARS 1962, MODIFIE PAR LE DÉCRET N° 76-879 DU 21 SEPTEMBRE 1976 423

ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 1998 Relatif à l'aménagement du temps de travail 424

Préambule 424

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION 430
ACTIVITÉS VISÉES 430
Clauses d'attribution (x) 432
Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics 433
Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques 433
ACCORD NATIONAL DU 6 NOVEMBRE 1998 relatif à l'organisation, la réduction du temps de travail et l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics 433
Préambule 434
Champ d'application 435
TITRE Ier ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE ET RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL 435
TITRE II CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL 438
TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT 438
TITRE IV COMPTE ÉPARGNE-TEMPS 440
TITRE V DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD 442
ANNEXE I Déclaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP 443
ANNEXE II Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP 443
ANNEXE III Déclaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP 443
AVENANT N° 1 DU 10 MAI 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) 443
Préambule 443
ANNEXE I Champ d'application 447
ACTIVITÉS VISÉES 447
(x) Clauses d'attribution 450
Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics 450
Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques 450
PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 MAI 2006 relatif au temps de déplacement professionnel entre le domicile et un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel de travail 451
Préambule 451
Nouveau Préambule 451
TITRE 1ER DISPOSITIONS LÉGALES 452
TITRE II MODALITÉS CONCRÈTES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS LÉGALES 452
Dispositions finales 453
TRAVAIL DE NUIT 454
ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 12 JUILLET 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics 455
Préambule 455

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

FORMATION PROFESSIONNELLE 458

ACCORD NATIONAL DU 21 JANVIER 1985 relatif à la formation en alternance dans les entreprises occupant moins de dix salariés 458

Préambule 458

ARRÊTÉ DU 20 MARS 1985 portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant moins de dix salariés 460

ACCORD DU 20 FÉVRIER 1985 relatif à la formation professionnelle [Texte non étendu.] 461

Préambule 461

ACCORD DU 5 JUILLET 2005 relatif à la formation professionnelle 465

Préambule 465

TITRE Ier LES OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE 466

TITRE II LES OUTILS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE 469

TITRE III ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 476

TITRE IV MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD 477

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2009 relatif au financement de la formation 478

ACCORD DU 29 JUIN 2010 relatif à la création de l'OPCA construction 480

Préambule 480

ANNEXE - Champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA construction 485

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2010 relatif aux statuts de l'OPCA construction 485

Préambule 486

ANNEXE - CHAMP D'INTERVENTION DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION 491

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA construction 491

ANNEXE I - Statuts type des associations paritaires régionales de l'OPCA de la construction 493

ANNEXE II - Convention de délégation entre l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales 496

NOUVELLE ANNEXE II - Convention de mise en oeuvre des décisions de gestionde l'OPCA de la construction au niveau territorial 501

ANNEXE III - Convention relative à la délégation des missions entrant dans le cadre du service de proximité à destination des entreprises de moins de 10 salariés du bâtiment et des travaux publics 509

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2012 relatif à la mise en oeuvre du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale (CFESS) 513

ACCORD DU 3 JUILLET 2013 relatif aux priorités en matière de formation professionnelle et d'apprentissage 515

PRÉAMBULE - LES BESOINS DES ENTREPRISES ET L'OFFRE DE FORMATION AUX MÉTIERS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS 516

TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE 517

I.1. - DISPOSITIONS RELATIVES AU BATIMENT 518

I.2. - DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAUX PUBLICS 519

I.3. - DISPOSITIONS COMMUNES AU BATIMENT ET AUX TRAVAUX PUBLICS 520

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE II - RENFORCER LE PILOTAGE NATIONAL ET RÉGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 520

TITRE III - ADAPTER L'ORGANISATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU CCCA-BTP À L'ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE BTP 522

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES 524

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage 525

Préambule 525

Annexe I. – Champ d'application 530

Annexe II. - Liste des CFA 530

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015 relatif au financement de la formation professionnelle 535

Préambule 535

ANNEXE I – Champ d'application 538

ACCORD DU 29 JUIN 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation 538

PRÉAMBULE 538

ARRÊTÉ DU 29 MARS 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Construction) 542

ANNEXE 542

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment (jusqu'à 10 salariés) 544

Préambule 544

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment (plus de 10 salariés) 550

Préambule 551

COMMISSIONS PARITAIRES 557

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 10 MAI 1988 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires 558

EMPLOI 559

ACCORD NATIONAL DU 26 JUIN 1989 relatif à la stabilité de l'emploi et au licenciement pour fin de chantier 559

PARTICIPATION AUX RÉSULTATS 561

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises 562

PRÉAMBULE 562

TITRE I - RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION 562

TITRE II - ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION 565

CHAPITRE IER - Calcul et répartition entre les salariés de la réserve spéciale de participation 565

CHAPITRE II - Affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation 566

CHAPITRE III - Tenue des comptes des salariés 569

CHAPITRE IV - Information des salariés 570

TITRE III - DISPOSITIONS FINALES 572

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I - Champ d'application de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP du 2 décembre 2013 et de son avenant n° 1 du 16 décembre 2015 574

ACCORD DU 25 JANVIER 2018 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises 574

PRÉAMBULE 574

TITRE I - RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION 575

TITRE II - ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION 577

CHAPITRE IER - Calcul et répartition entre les salariés de la réserve spéciale de participation 577

CHAPITRE II - Affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation 579

CHAPITRE III - Tenue des comptes des salariés 582

CHAPITRE IV - Information des salariés 582

TITRE III - DISPOSITIONS FINALES 585

ANNEXE I - Champ d'application de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP du 2 décembre 2013 et de son avenant n° 1 du 16 décembre 2015 587

EMPLOI DES SENIORS / CONTRAT DE GÉNÉRATION 587

ACCORD DU 5 JANVIER 2017 relatif au contrat de génération 587

PRÉAMBULE 587

TITRE I - DIAGNOSTIC ACTUALISÉ 587

TITRE II - LES TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR 588

TITRE III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION 590

TITRE IV - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS 592

TITRE V - ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES 596

TITRE VI - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS 597

TITRE VII - ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN OEUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES 597

TITRE VIII – SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD 597

TITRE IX - CADRE JURIDIQUE 597

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES 599

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 599

PRÉAMBULE 599

TITRE I - MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT 600

TITRE II - RÉMUNÉRATION 601

TITRE III - ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE 602

TITRE IV - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 603

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE V - DIVERSITÉ 604

TITRE VI - SUIVI DE L'ACCORD 605

TITRE VII - AUTRES DISPOSITIONS 605

ANNEXE 1 - Cahier des charges de l'outil statistique 606

ANNEXE 2 - Synthèse des principales dispositions applicables en matière d'hygiène sur les chantiers 606

PÉNIBILITÉ / CONDITIONS DE TRAVAIL 606

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail 606

PRÉAMBULE 606

TITRE I - DIAGNOSTIC PRÉALABLE 608

TITRE II - RÉDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS 609

TITRE III - ADAPTATION ET AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL 611

TITRE IV - AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL - AMÉNAGEMENT D'HORAIRE 611

TITRE V - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS 612

TITRE VI – MAINTIEN DANS L'EMPLOI 613

TITRE VII – COMPTE-ÉPARGNE-TEMPS AMÉNAGEMENT ET FIN DE CARRIÈRE 613

TITRE VIII – SUIVI DE L'ACCORD 614

TITRE IX – AUTRES DISPOSITIONS 614

ANNEXE 615

EMPLOI / ÉCONOMIE 616

ACCORD DU 14 JANVIER 2016 relatif au dialogue économique et à l'emploi 616

PRÉAMBULE 616

TITRE IER - SITUATION ÉCONOMIQUE 617

TITRE II - SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE 618

TITRE III - PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET EFFETS SUR L'EMPLOI 621

TITRE IV - OUTILS VISANT À PRÉSERVER L'EMPLOI ET À PERMETTRE L'EMBAUCHE 622

TITRE V - COMITÉ DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI 625

TITRE VI - CADRE JURIDIQUE 626

ANNEXE - LISTE DES INDICATEURS DES TITRES IER « SITUATION ÉCONOMIQUE » ET II « SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE » PRÉVUE AU TITRE V DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL 627

DIALOGUE SOCIAL / NÉGOCIATION COLLECTIVE 627

AVENANT DU 30 JUIN 2020 relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés 627

Préambule 627

AVENANT DU 30 JUIN 2020 relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés 630

Préambule 630

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉS D'EXTENSION **632**

ARRÊTÉ DU 5 AVRIL 1982 portant extension d'un accord national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment ***632***

ARRÊTÉ DU 30 OCTOBRE 1998 portant extension d'un accord national conclu dans le cadre 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) ***633***

ARRÊTÉ DU 23 FÉVRIER 1999 portant extension d'un accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics ***633***

ARRÊTÉ DU 30 MAI 2000 modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics ***634***

ARRÊTÉ DU 23 NOVEMBRE 2000 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le cadre 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) ***635***

ARRÊTÉ DU 19 AVRIL 2002 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics ***635***

ARRÊTÉ DU 21 OCTOBRE 2002 portant extension d'un accord national professionnel concernant le personnel (employés, techniciens, agents de maîtrise) ETAM du bâtiment et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés ***635***

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2004 portant extension d'un avenant à un accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) ***636***

ARRÊTÉ DU 30 JUIN 2004 portant extension d'un avenant à un accord national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1 er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) ***636***

ARRÊTÉ DU 30 MAI 2006 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCA-BTP ***636***

ARRÊTÉ DU 14 JUIN 2007 portant extension d'un accord professionnel national relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ***637***

ARRÊTÉ DU 3 AOÛT 2010 portant extension d'un accord national professionnel relatif au financement de la formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ***638***

ARRÊTÉ DU 3 AOÛT 2010 portant extension d'un accord national professionnel relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ***638***

ARRÊTÉ DU 12 NOVEMBRE 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ***638***

ARRÊTÉ DU 4 JUIN 2015 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ***639***

ARRÊTÉ DU 26 FÉVRIER 2016 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur du bâtiment ***639***

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 26 JUIN 2017 portant extension d'un accord collectif national dans le secteur du bâtiment 640

ARRÊTÉ DU 6 FÉVRIER 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics 640

Associations chargées de la gestion du personnel des CFA 641

ACCORD DU 30 JUIN 2015 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion du personnel des CFA 641

PRÉAMBULE 641

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES - CADRES AU FORFAIT JOURS - TECHNICIENS ET EMPLOYÉS 643

TITRE II - CADRES AU FORFAIT JOURS 646

TITRE III - TECHNICIENS ET EMPLOYÉS 648

III.1. DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS RELEVANT DU TITRE III 648

III.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS, RESPONSABLES DE CRAF ET ANIMATEURS 651

TITRE IV - CLASSIFICATION ET SYSTEME DE RÉMUNÉRATION 654

TITRE V - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 659

ASTREINTES DE NUIT 662

ACCORD DU 30 JUIN 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les associations chargées de la gestion du personnel des CFA 662

PRÉAMBULE [Préambule étendu sous réserve que les articles L. 3121-5 et suivants du code du travail soient entendus comme étant les articles L. 3121-9 et suivants du même code (arrêté d'extension du 30 juin 2017).] 662

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES 662

TITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 665

TEMPS PARTIEL 667

ACCORD DU 30 JUIN 2015 relatif au travail à temps partiel dans les associations chargées de la gestion du personnel des CFA 667

PRÉAMBULE [Préambule étendu sous réserve que les articles L. 3123-14-1, L. 3123-14-4, L. 3123-17 et suivants, L. 3123-18 et L. 3123-25 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-27, L. 3123-19, L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-28 et L. 3123-29, L. 3123-20 et L. 3123-22 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (arrêté d'extension du 30 juin 2017).] 667

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES 667

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS 670

TITRE III - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 670

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ 672

ACCORD PROFESSIONNEL DU 22 JUIN 2006 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité 672

Préambule 672

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES 672

TITRE II DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES 674

DISPOSITIONS FINALES 675

FORMATION PROFESSIONNELLE 676

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2018 relatif à la gestion des parcours professionnels dans les associations régionales (CCCA-BTP) 676

PRÉAMBULE 676

CHAPITRE IER - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DES ASSOCIATIONS RÉGIONALES 678

CHAPITRE II - OUTILS DE LA GPEC ET LEUR MISE EN OEUVRE 680

CHAPITRE III - DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 681

CHAPITRE IV - MOBILITÉ 684

CHAPITRE V - LE RÔLE DES ACTEURS 686

CHAPITRE VI - LA GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 687

CHAPITRE VII - LES MODALITÉS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DE L'ACCORD 689

SALAIRES 690

AVENANT DU 12 JUILLET 2006 relatif aux salaires 2006 et 2007 691

ACCORD DU 12 JUILLET 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 692

AVENANT DU 24 JUIN 2008 relatif aux salaires et aux primes 693

ACCORD DU 30 JUIN 2015 relatif aux salaires 695

ACCORD DU 20 JUIN 2017 relatif à la valeur du point à compter du 1er juillet 2017 et du 1er janvier 2018 713

ARRÊTÉS D'EXTENSION 714

ARRÊTÉ DU 30 JUIN 2017 portant extension d'accords conclus dans le secteur des associations gestionnaires des CFA-BTP 714

ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des associations gestionnaires des CFA-BTP 715

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (étendue par arrêté du 5 juin 2007)

Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics *(arrêté d'extension du 14 juin 2007) ;*

Avenant du 12 juillet 2006 relatif aux salaires 2006 et 2007 ;

Accord du 25 janvier 2007 à l'accord du 12 mai 2006 relatif au temps de déplacement ;

Accord du 12 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 ;

Avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois *(arrêté d'extension du 20 février 2008)* ;

Avenant n° 2 du 26 septembre 2007 portant modification des articles 2.4 et 4.2.9 *(arrêté d'extension du 20 février 2008)* ;

Avenant du 24 juin 2008 relatif aux salaires et aux primes ;

Avenant du 2 juillet 2008 relatif à la formation tout au long de la vie et au dialogue social ;

Accord du 2 juillet 2008 relatif aux emplois de responsable du centre de ressources et d'aide à la formation et de conseiller jeunes *(arrêté d'extension du 11 février 2009)* ;

Avenant n° 1 du 10 février 2009 à l'accord du 16 décembre 1999 relatif à l'ARTT ;

Avenant n° 10 du 10 février 2009 à l'accord du 22 mars 1982 relatif aux statuts du personnel de service ;

Avenant n° 3 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfaits en jours sur l'année *(arrêté d'extension du 3 juin 2013) ;*

Avenant n° 5 du 17 octobre 2024 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire collective.

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

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

Fédération Française du Bâtiment (FFB) ;

Fédération Française des Installateurs Electriciens (FFIE) ;

Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), pour la section Bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération BATI-MAT-TP (CFTC) ;

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

Adhésions :

Confédération française démocratique du travail, fédération construction et bois (CFDT), par lettre du 11 septembre 2007 ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP), par lettre du 16 octobre 2007.

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Organisations professionnelles d'employeurs (entreprises employant jusqu'à 10 salariés)

(arrêté du 13 décembre 2021 - JO du 19 décembre 2021)

- Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) : 50,80 %
- Fédération française du bâtiment (FFB) : 49,20 %

Organisations professionnelles d'employeurs (entreprises employant plus de 10 salariés)

(arrêté du 13 décembre 2021 - JO du 19 décembre 2021)

- Fédération française du bâtiment (FFB) : 89,51 %
- Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) : 10,49 %

Organisations syndicales (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

(arrêté du 19 février 2024 - JO du 3 mars 2024)

- Confédération générale du travail (CGT) : 40,33 %
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 24,05 %
- Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) : 19,34 %
- Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 13,84 %
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 2,43 %

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

(étendue par arrêté du 5 juin 2007)

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, 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, les Services Interentreprises de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics, les Congés Intempéries BTP - Union des Caisses de France et les Caisses de Congés Payés du Bâtiment,
- d'autre part, les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité Bâtiment, sur le territoire de la France métropolitaine.

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 métropolitain.

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 METALLIQUE

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le Bâtiment *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* .

24.03 FABRICATION ET INSTALLATION DE MATERIEL AERAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* .

55.10 TRAVAUX D'AMENAGEMENT 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 V.R.D., de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GENERALE

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 SPECIALES

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 METALLIQUES

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 ELECTRIQUE

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 INDUSTRIALISEE

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 *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* .

55.60 MACONNERIE ET TRAVAUX COURANTS DE BETON ARME

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 GENIE 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) *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* ;
- 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) *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* .

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 AMENAGEMENTS-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 *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* ;
- 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 *(voir le paragraphe « Clause d'attribution » ci-dessous)* ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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.

Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

- La présente convention collective nationale 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.
- 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 nationale 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 nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois 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.
- 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 nationale.

Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, 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 nationale 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 nationale 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 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 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 nationale 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 nationale.

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 METALLIQUE DE BATIMENT

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux ETAM des entreprises étrangères intervenant en France, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 1.3 : Égalité 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 1.4. : Egalité de rémunération

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 1.5 : 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 1.6 : 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 1.7. : 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1.8. : Droit syndical et liberté d'opinion - Représentation du personnel

Article 1.8.1 - 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 1.8.2 - 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 cinq 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 1.8.3 - 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 douze 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 1.8.4 - Participation aux commissions paritaires nationales

Conformément à l'article L 132-17 du code du Travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Bâtiment aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, 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 deux 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 ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et organisation syndicale représentative.

Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national 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 nationale de l'emploi et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, régies 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.

Article 1.8.5 - Participation aux commissions paritaires régionales

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.

Tout ou partie des dispositions de l'article 1.6.3 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 1.8.6 - 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 au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

Article 1.8.7 - 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 réglée 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.

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1 : 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 2.2 : Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion d'un mois, sauf délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 2.3 : 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 une 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 8.3 ci-après.

Article 2.4 : Délégation de pouvoirs

(modifié par avenant n° 2 du 26 septembre 2007) *[Cet avenant entre en vigueur à compter du 1er février 2008. Il est étendu par arrêté du 20 février 2008.]*

Les entreprises formalisent par un écrit, à partir du niveau 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 2.5 : 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. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail, selon lesquelles le salarié lié par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins un an a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

Article 2.6 : 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 2.7 : 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Chapitre III.1 - Classification

La classification des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment est constituée par l'annexe V de la présente convention collective.

Chapitre III.2 - Rémunération

Article 3.2.1 : 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 3.2.2 : Barème de salaires minimaux

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.

Article 3.2.3 : 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 3.2.4 : 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 4.1.1 : 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 4.1.2 : 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, 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 4.1.3 : 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 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 deux 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, 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 4-1-6 ci-après, sauf dérogation de l'Inspection du Travail.

Article 4.1.4 : 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 4.1.5 : 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 trois mois au moins, les heures de travail non effectués 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 4.1.6 : Durées maximales du travail

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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, constituant l'annexe VI de la présente convention, 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 douze semaines consécutives : 45 heures,
- durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures. *[L'avant-dernier tiret est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

Chapitre IV.2 - Organisation du travail

Article 4.2.1 : Organisation et réduction du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues :

- dans l'accord national professionnel 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, constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu pour les entreprises de Bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (J.O. du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (J.O. du 24 juin 2000.),
- dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VII de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (J.O. du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (J.O. du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO 29 mai 2004).

Article 4.2.2 : 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 cinq jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à deux 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 4.2.7 ;
- 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 4.2.3 du présent titre ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 4.2.5 du présent titre.

Article 4.2.3 : 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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 trois 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 deux 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 4.2.4 : Horaires individualisés

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]

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 4.2.5 : 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 4.2.6 : 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 4.2.3 et 4.2.5, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

Article 4.2.7 : Cas du travail sur 4 ou 6 jours

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler 6 jours.

Article 4.2.8 : 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 4.2.9 : Convention de forfait en jours

(modifié par avenant n° 2 du 26 septembre 2007 *[Avenant n° 2 étendu par arrêté du 20 février 2008.]*et avenant n° 3 du 11 décembre 2012) *[Avenant n° 3 étendu par arrêté du 3 juin 2013 – JO du 8 juin 2013. Il entre en vigueur à compter du 1er février 2013.]*

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant 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 BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

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 auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- 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.
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

2 bis. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

3. Les ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en 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.

L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos: hebdomadaire, congés payés ...etc) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en 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. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à 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 4.2.10 : Travail de nuit habituel

[Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 213-4-3 du code du travail les autres cas pour lesquels un transfert sur un poste de jour peut être sollicité ne soient pas exclus (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]

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 deux fois par semaine dans son horaire habituel au moins trois 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 4.2.3 et 4.2.5 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 d'un 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 deux 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 4.2.3 et 4.2.5. 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 4.2.3 et 4.2.5.

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 « éventuellement » celles relevant d'un congé individuel de formation. *[Le terme « éventuellement » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

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 3.2.3, 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 5.1 : Congés payés

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de deux 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, 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 5.1.1 - 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 cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt 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 dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt 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 5.1.2 - 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 5.1.3 - 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 deux 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 du dernier alinéa de l'article L. 223-7 du code du travail, aux termes desquelles les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

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 douze jours ouvrables soit

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à six jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'ETAM bénéficiera, nonobstant les dispositions du premier alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de deux 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, 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 deux 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.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé deux 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 5.1.4 - Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5 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 5.2 : 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 5-3 : 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 6.1 (retraite) et 6.2 (prévoyance) ne sont pas applicables aux personnels de nettoyage ou de gardiennage qui bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus respectivement

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

par les accords collectifs nationaux du 13 mai 1959 et du 31 juillet 1968.

Article 6.1 : Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle *(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 *(Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment et des Travaux Publics et des Industries Graphiques [CNRBTPIG])* instituée à cet effet.

Nouvel article 6.1 : Régime obligatoire de retraite complémentaire

(modifié par avenant n° 5 du 17 octobre 2024) *[Avenant n° 5 non étendu à ce jour. Il est agréé par la commission paritaire APEC par décision du 19 novembre 2024 et entre en vigueur le 1er janvier 2025.]*

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise au régime obligatoire de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet.

Article 6.2 : 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.

Nouvel article 6.2 : Régime obligatoire de prévoyance

(modifié par avenant n° 5 du 17 octobre 2024) *[Avenant n° 5 non étendu à ce jour. Il est agréé par la commission paritaire APEC par décision du 19 novembre 2024 et entre en vigueur le 1er janvier 2025.]*

Les ETAM bénéficient de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

- les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 instituant le régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics bénéficient des garanties de prévoyance des ETAM dans les conditions prévues par cet accord ;
- les techniciens et agents de maîtrise assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres *[Antérieurement, ces salariés relevaient de l'article 4 bis de la CCN du 14 mars 1947.]*bénéficient des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004. Sont assimilés cadres, au sens du présent alinéa, les techniciens et agents de maîtrise de niveau H au sens de la présente convention collective ;
- les techniciens et agents de maîtrise relevant au moins du niveau E et jusqu'au niveau G inclus peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, en application de l'article R. 242-1-1, 1°, 2e alinéa du code de la sécurité sociale, *[Antérieurement, ces salariés pouvaient relever de l'article 36 (annexe 1) de la CCN du 14 mars 1947.]*et dans le cadre de l'agrément donné par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 précité. L'entreprise a la faculté d'intégrer ou non les salariés ainsi définis à la catégorie des Cadres pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 18 juin 2004.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les techniciens et agents de maîtrise visés aux deux alinéas précédents, les prestations précitées sont mises en oeuvre par l'organisme qui a été chargé, par l'entreprise, de la couverture des prestations de base des salariés cadres.

Article 6.3 : 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 6.4 : 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 6.5 et 6.7, 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 6.5 : 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 d'une année de présence dans l'entreprise ou de cinq 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 :

- 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 6.4 ;
- A partir du 91e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 6.2.
- 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 un mois.

Article 6.6 : Indemnisation spécifique en cas de remplacement

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 8.2. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude physique de l'ETAM.

Article 6.7 : Maternité

Pour les salariées 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 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 6.4, pendant une durée maximale de seize semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 6.8 : 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 5.2 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 « par lettre recommandée » un 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. *[Les termes « par lettre recommandée » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-25-4 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

Article 6.9 : Congé pour enfant malade

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 d'un an ou si l'ETAM assume la charge de trois 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 7.1.1 : 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 7.1.2 : 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 7.1.3 : 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 7.1.4 : 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 7.1.5 : 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 7.1.6 : 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 7.1.7 : Changement de résidence

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 d'un 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 trois 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 7.1.8 : 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 six 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 trois mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que trois mois de loyer.

CHAPITRE VII.2 - Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France

Article 7.2.1 : Champ d'application

Les ETAM qui ont travaillé pendant au moins trois 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 7.2.8 de la présente Convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant trois mois en France Métropolitaine dans l'Entreprise qui les a mutés.

Article 7.2.2 : 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Section 1 - Déplacements inférieurs à trois mois

Article 7.2.3 : 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 un et trois 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 es règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 - Déplacements supérieurs à trois mois

Article 7.2.4 : 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 7.2.6 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).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 6.2 de la présente convention.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser deux ans, sauf accord de l'ETAM.

Article 7.2.5 : 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 7.2.6 : Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, 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.

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 neuf 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 7.2.7 : 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 7.2.8 : 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 cinq 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 six 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 8.1 : 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 8.2 : 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 8.3 : 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 8.4 : Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 8.5, 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 8.13, 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 8.7.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 8.5 : Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 8.13 et en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2,5/10èmes de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté.
- 3,5/10èmes de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté. *[Alinéa étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé soit au moins équivalent à celui résultant des dispositions de l'article 1er -5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

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 douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des douze 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 douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces douze 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 (feuillet fiscal).

Mise à la retraite

Article 8.6 : Mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'antépénultième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]

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 1° 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 8.7 : 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 7.6 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/ 10èmes de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 2,5/10èmes 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 8.13 et 8.5 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 8.8 : 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 8.7.

Article 8.9 : 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 8.10 : 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 :

- 1/10ème de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 1,5/10èmes 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 8.13 et 8.5 de la présente convention.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 8.11 : 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 8.10 ci-dessus.

Article 8.12 : Préavis

Le préavis est fixé à 2 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné. *[Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

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 8.13 : Définition de l'ancienneté

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-2, L. 122-28-6, L. 225-18 et L. 225-25 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]

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 8.14 : Engagements successifs

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 8.13, 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 8.5 et 8.7 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 8.15 : 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 8.7, 8.8, 8.10 et 8.11 ci-dessus, le cas échéant après application de l'article 8.14, 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 9.1 : 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 cinq 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 9.2 : 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE X - DISPOSITIONS FINALES

Article 10.1 : Procédure de conciliation

Une commission paritaire nationale 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 deux 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 cinq 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 10.2 : Durée, révision et dénonciation

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 133- 1 et suivants du Code du travail.

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six 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 d'un 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. 132-8 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du Bâtiment représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les trois 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.

Article 10.3 : Abrogation

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 29 mai 1958, ses annexes et avenants, à l'exclusion de l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 et de l'avenant n° 18 du 17 décembre 2003. A cette même date, en ce qui concerne les ETAM seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses des accords nationaux du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le Bâtiment, ayant le même objet à l'exclusion des avenants n° 1 du 17 décembre 2003 concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés et du 17 mars 2004 concernant les entreprises occupant plus de 10 salariés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 10.4 : Adhésion

Toute organisation représentative au plan national 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 10.5 : 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 10.6 : Force obligatoire de la présente convention

(modifié par avenant n° 3 du 11 décembre 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 3 juin 2013 – JO du 8 juin 2013.]*

Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1er février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des 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 12 juillet 2006

En 14 exemplaires.

Suivent les signatures.

ANNEXES

ANNEXES I à IV - Gestion d'organismes paritaires professionnels

Participation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national à la gestion d'organismes paritaires professionnels (protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993).

ANNEXE V - Classification

(Voir l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 dans le chapitre "Classification" du sommaire.)

ANNEXE VI - Réduction du temps de travail (dans les entreprises occupant plus de 10 salariés)

(accord du 6 novembre 1998 étendu par arrêté du 23 février 1999)

Entre :

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

La fédération nationale de l'équipement électrique (FNEE) ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP),

D'une part, et

La fédération BÂTI-MAT-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFECGC ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après plusieurs années d'une crise ayant durement frappé la profession et entraîné la disparition de plusieurs dizaines de milliers d'emplois, les entreprises et les salariés du BTP mesurent, mieux que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une croissance et une activité insuffisantes.

Si certains secteurs connaissent aujourd'hui une meilleure conjoncture, plusieurs autres sont toujours en difficulté et appréhendent l'avenir avec beaucoup d'incertitude.

Le ralentissement des pertes d'emplois au plan global du BTP est incontestablement un fait positif qui traduit cette amélioration partielle de la situation économique de la profession mais il ne s'agit pas encore de création nette d'emplois dans la mesure où ce redressement reste à confirmer et à se généraliser à toutes les composantes du BTP.

Ils constatent que, indépendamment du niveau de l'activité, les fluctuations incessantes de celle-ci résultant tant du cycle des saisons et des contraintes spécifiques des chantiers que des fortes et nouvelles exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, notamment dans les activités de maintenance-exploitation et de services, obligent à une adaptation constante de l'organisation de l'entreprise.

C'est dans cet environnement que se pose aujourd'hui la question de la réduction de la durée du travail dans le BTP.

Soucieux de ne pas compromettre le mouvement de reprise qui paraît se dessiner, les signataires du présent accord considèrent que la réduction de la durée du travail est possible dès lors qu'elle s'inscrit dans un processus d'aménagement de celle-ci sur l'année et qu'elle n'obère pas la compétitivité des entreprises.

En intégrant dès à présent la réduction de la durée légale du travail ramenée à 35 heures, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés, le présent accord tient compte du fait qu'un certain nombre de salariés aspirent à travailler moins ou autrement.

En rendant possible l'aménagement de la durée du travail sur l'année, le présent accord prend en compte la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre plus vite et mieux à davantage de clients, sans que soit remis en cause le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par suite d'intempéries, régime auquel le BTP demeure très attaché.

Ce faisant, il incite fortement à un moindre recours au travail temporaire, conformément à la volonté clairement exprimée des signataires de limiter la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi permanent dans les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, pierre angulaire de leur survie et de leur développement, donc du maintien et de la création d'emplois, implique également qu'elles soient en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dans le contexte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord entend-il tout mettre en oeuvre pour qu'une organisation plus rationnelle du travail apporte, tout à la fois, des éléments de performance accrus et des facultés, élargies, pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, pour l'encadrement, les parties signataires affirmant leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées pour que ce personnel bénéficie aussi d'une réduction réelle de son temps de travail. En introduisant des innovations en matière de rémunérations forfaitaires, elles souhaitent également que les pouvoirs publics entérinent, au plus tôt, des dispositions qui prennent acte des profondes mutations qui transforment l'exercice des responsabilités des cadres et agents de maîtrise.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le développement du compte épargne-temps favorisé par l'accord est une des traductions concrètes des nouveaux modes de gestion du temps de travail et de sa réduction.

L'emploi des jeunes et la situation des salariés les plus âgés sont également des préoccupations prioritairement majeures.

En ce qui concerne les jeunes, un accord conclu simultanément à celui-ci se fixe comme objectif d'amplifier les efforts déjà réalisés dans le BTP en renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de formation et d'accès à l'emploi, en promouvant la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des mesures de fidélisation des jeunes salariés qualifiés, en mobilisant les financements professionnels et publics.

En ce qui concerne les salariés âgés, les signataires du présent accord conviennent de demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dans celle plus globale relative à la lutte contre le chômage qui constitue le plus grave défi posé aujourd'hui à notre société.

Si l'urgence à combattre ce fléau ne peut pas faire oublier que l'amélioration de l'emploi :

- dépend d'abord et essentiellement du niveau général de l'activité économique, c'est-à-dire de la croissance et de son maintien ;
- et qu'elle résulte concrètement de la décision de chaque entreprise, au regard de ses besoins et de ses possibilités,

les signataires du présent accord sont convaincus que la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail plus souples combinées à la réduction du temps de travail et préservant la compétitivité des entreprises ne pourra avoir que des effets positifs sur la situation de l'emploi.

Les parties signataires considèrent, enfin, que la décision d'entrer dans le dispositif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières (volet offensif et volet défensif) en contrepartie d'une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail implique une réflexion particulière et approfondie au niveau de l'entreprise qui ne peut être menée et conclue que dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique répondant aux conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les dispositions de cette loi feront l'objet, de la part des fédérations d'employeurs, de larges initiatives d'information.

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale du 8 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 septembre 1976 *[Articles 1er à 5.]* (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de de la convention collective nationale 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 septembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE Ier ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE ET RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Cette modulation est assortie, pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant pas excéder 1 645 heures (équivalant à 47 semaines × 35 heures) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées au 1er alinéa du titre II du présent accord *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 18 février 1999, art. 1er).]* .

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une sixième semaine de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux.

2. Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

3. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation a pour objet d'informer les représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à ce mode d'organisation du travail et de recueillir leur avis motivé sur le principe de sa mise en oeuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur communique aux représentants du personnel les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

4. Programmation indicative

La modulation est établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, seront informés de ce ou de ces changements d'horaire et des raisons qui l'ont ou les ont justifié(s).

5. Limites de la modulation et répartition des horaires

Pour la mise en oeuvre de la modulation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les limites ci-après :

- durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée minimale journalière ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 46 heures. Il n'existe pas de durée minimale hebdomadaire ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.

Pour l'application du présent accord national, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

6. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale *[Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 2128-5 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]*

Ces heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au premier alinéa du titre II du présent accord. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 2125-1 du code du travail.

7. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 645 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement calculés conformément à l'article L.2122-1, alinéa 3, du code du travail, dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2, premier alinéa, et L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* .

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

8. Rémunération mensuelle

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord national un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendante de l'horaire réellement accompli. La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

Toute période d'absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

9. Prime de vacances

Le minimum de 1 675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, est abaissé à 1 503 heures.

10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite se fait sur la base de la rémunération lissée.

11. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

12. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire modulé résultant de la programmation.

13. Sont annulées les dispositions suivantes :

- conventions collectives des ouvriers du bâtiment, article III.26 ;
- convention collective des ETAM du bâtiment, article 30.e ;
- convention collective des ouvriers des travaux publics, article 3.24 ;
- convention collective des ETAM des travaux publics, article 30.L ;
- accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 21.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-desssus par le présent accord.

14. Allégements de cotisations sociales (avenant n° 1 du 13 novembre 2001) *[Etendu par arrêté du 19 avril 2002.]*

Les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics peuvent bénéficier par accès direct de l'allégement de cotisations sociales prévu par l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 dès lors qu'elles s'engagent à appliquer une durée de travail qui ne dépasse pas la limite annuelle de 1 600 heures fixée par cette loi.

TITRE II CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 145 heures par an et par salarié. *[Alinéa étendu sous réserve que le contingent fixé soit apprécié sur la base de 130 heures par an et par salarié conformément aux dispositions applicables en matière de modulation prévues à l'article D. 212-25 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

Il est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. L'utilisation de cette faculté de majoration du contingent d'heures supplémentaires est subordonnée à la mise en oeuvre de la procédure prévue au paragraphe 3 du titre Ier du présent accord.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail *[Alinéa du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* .

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Les heures supplémentaires ouvrent également droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales.

Sont annulées les dispositions suivantes :

- conventions collectives des ouvriers du bâtiment, article III.13 ;
- convention collective du bâtiment, article 29.B ;
- convention collective des ouvriers des travaux publics, article 3.5 ;
- convention collective des ETAM des travaux publics, article 29.D ;
- accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 10.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-dessus par le présent accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Considérant qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés du BTP (comme des autres branches professionnelles), le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Considérant les possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes, qui font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle ;

Considérant que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de mi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures *[Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* ,

Les signataires, souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après :

1 *[Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* . Les personnels d'encadrement assumant une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et au 1er Mai).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des IAC classés au moins en position B, 2e échelon, catégorie 1, en application de la convention collective du 30 avril 1951 et dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux et conventionnels, ouverture d'un compte épargne-temps ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

Les personnels d'encadrement de cette première catégorie auront la possibilité de demander à leur employeur de passer dans l'une des deux autres catégories mentionnées ci-après.

2 *[Le point 2 du titre III définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilité ou d'une autonomie réelle du salarié-cadre dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours.Le point 2 du titre III relatif aux salariés visés par le forfait défini en jours et au régime juridique de ce forfait est étendu sous réserve que les modalités de mise en place du forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos et les modalités de suivi de l'organisation du travail et de l'amplitude de la journée des cadres, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel et en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien, définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application des modalités définies par accord collectif. (arrêté d'extension du 30 mai 2000).]* . *Sur proposition de leur employeur, les salariés IAC « ou ETAM »* *[Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000).]* *ayant des responsabilités particulières*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la convention collective du 30 avril 1951 concernant les IAC du BTP « ou les salariés ETAM classés au moins en position VI en application de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958. » *[Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000).]*

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel d'encadrement relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 9 semaines ou 45 jours de congés et jours de repos (soit 5 semaines de congés payés et 4 semaines de repos) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés à l'exception du 1er Mai.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- *une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;*
- *la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ;*
- *ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.*

L'accord du salarié est requis pour la modification de son contrat de travail ; à défaut, il relève de la catégorie ci-après.

3. Les IAC et les ETAM qui ne relèveront pas des dispositions des points 1 ou 2 ci-dessus conservent le bénéfice des dispositions des conventions collectives nationales des IAC des travaux publics du 31 août 1955 et des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ainsi que les ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 et des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dispositions du présent accord.

TITRE IV COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises du bâtiment et des travaux publics sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

1. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en oeuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

2. Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne-temps ;

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

3. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après.

a) Report du droit à repos :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés. Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales ;
- jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail ;
- repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 *et L. 212-5-1* *[Mots exclus de l'extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* du code du travail ;
- repos compensateurs conventionnels ;
- autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- primes d'intéressement ;
- autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

4. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

a) Congés légaux :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;
- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour convenance personnelle.

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée.

c) Congés de fin de carrière.

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

5. Situation du salarié pendant le congé

a) Indemnisation du salarié.

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

b) Statut du salarié en congé.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensembe des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

c) Fin du congé.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, correspondant aux heures de repos capitalisées, mais déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés au paragraphe 3 *a* ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces droits à repos seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

TITRE V DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel.*

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions correspondantes des conventions collectives nationales du bâtiment et des travaux publics qui leur seraient contraires.

Des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Bilan

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application et se réuniront à cette occasion dans le cadre d'un observatoire national mis en place à cet effet et composé de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants employeurs, pour en tirer les conclusions et procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

(Suivent les signatures.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I Déclaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP

Compte tenu de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP, la fédération française du bâtiment, la fédération nationale des travaux publics, la fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics et la fédération nationale de l'équipement électrique convoqueront les organisations syndicales, avant la fin de l'année en cours, en vue de reprendre la négociation annuelle sur les salaires minimaux des IAC pour 1998.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

ANNEXE II Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP

Compte tenu de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP, la fédération française du bâtiment et la fédération nationale des travaux publics recommandent à leurs fédérations régionales qui n'ont pas commencé, ou pas terminé, la négociation annuelle sur les salaires minimaux et les indemnités de petits déplacements au titre de l'année 1998 d'engager ou de poursuivre dans les meilleurs délais cette négociation.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

ANNEXE III Déclaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP

Les parties signataires de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP conviennent d'ouvrir des négociations en vue du réexamen des conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du bâtiment et des travaux publics.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

ANNEXE VII - Réduction du temps de travail (dans les entreprises occupant moins de 10 salariés)

(accord du 9 septembre 1998 étendu par arrêté du 30 octobre 1998)

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En corollaire à la réduction du temp de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base.

En raison de la grande diversité, en terme d'activité notamment, des petites entreprises du bâtiment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon 4 modalités numérotées de 1 à 4, se suffisent à elles-mêmes mais peuvent faire l'objet de développements spécifiques conformes à l'accord national dans le cadre de négociations régionales, à défaut départementales, conduites en application de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment, pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Dans l'intérêt général du secteur artisanal du bâtiment, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal.

Elles réaffirment enfin leur volonté que soit assurée, dans toute la mesure du possible, la stabilité de l'emploi, et considèrent donc que les entreprises doivent limiter le recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Article 1er : Clause de caducité

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux petites entreprises, d'adopter, au plus tard le 1er janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999 relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Article 2 : Champ d'application

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers 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 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe I au présent accord.

Article 3 : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi sus-indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos rémunérés.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

Article 4 : Abrogation

Les articles III-26 et III-27 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés) sont abrogés.

Article 5 : Modalité 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 6 : Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Trois jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Trois jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

Article 7 : Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Quatre jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.

Cinq jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixée en concertaiton avec les salariés.

Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

Article 8 : Modalité 4

(modifié par avenant n° 1 du 10 mai 2000)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 6 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Sur la période de modulation, 2 catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heures hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ;

2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles *[Alinéa étendu sous réserve qu'en application du Septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en accord complémentaire de branche ou l'entreprise précise les contreparties dont bénéficieront les salaires.]*

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues, sans que cela conduise à faire récupérer des jours indemnisés par le chômage intempéries.

Article 9 : Repos non pris sur la période de référence

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Article 10 : Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Article 11 : Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 5, 6, 7 et 8 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 12 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

(modifié par avenant n° 2 du 17 décembre 2003) *[Article étendu sous réserve que le contingent fixé soit apprécié sur la base de 130 heures par an et par salarié conformément aux dispositions applicables en matière de modulation prévues à l'article D. 212-25 du code du travail (arrêté d'extension du 5 juin 2007).]*

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 de 145 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Article 13 : Compte épargne temps

Conformément à la législation en vigueur, le salarié qui le désire peut cumuler des droits à congés rémunérés par le biais du compte épargne temps.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

Sur une période maximale de 4 années, la moitié des jours de repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord pourront alors alimenter un compte épargne temps pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui en ferait la demande par écrit.

Il est fait mention des droits ainsi acquis calculés en heures sur le bulletin de paie.

Si le contrat de travail est rompu sans que les droits à congé aient été pris, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture.

L'utilisation du compte épargne temps par le salarié peut se faire sous la forme de congés rémunérés accumulés, par exemple, pour un congé de formation, un congé dit « sans solde », ou pour une cessation d'activité anticipée.

Article 14 : Temps partiel

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de repos au prorata des jours travaillés.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 15 : Prime de vacances

Le minimum de 1 675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 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, est abaissé à 1 503 heures.

Article 16 : Chômage partiel

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Article 17 : Embauches ou préservation d'emplois

(modifié par avenant du 10 mai 2000)

Volet offensif :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en termes d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein. *[Etendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 23 novembre 2000)]*

L'aide est attribuée à l'entreprise sur la base d'une déclaration de l'employeur à la DDTEFP selon laquelle l'entreprise décide d'appliquer l'accord du 9 septembre 1998 ainsi que son avenant n° 1 et précisant la date d'application dans l'entreprise, la modalité de réduction du temps de travail retenue ainsi que, le cas échéant, le nombre d'emplois créés, la date de chaque étape dans le respect des dispositions définies à l'article 6 de l'avenant n° 1.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, c'est-à-dire depuis le 16 juin 1998, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Les salariés concernés ne seront donc pas comptés dans l'effectif pour le calcul des 6 %. *[Alinéa exclu de l'extension l'arrêté du 30 octobre 1998)]*

Volet défensif :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 18 : Groupements d'employeurs

Les embauches peuvent être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs, constitué en application des lois du 25 juillet 1985 et du 20 décembre 1993, cette procédure pouvant concerner tout particulièrement le personnel d'encadrement.

Si ces embauches correspondent à au moins 6 % du total des effectifs des membres composant le groupement, les aides de l'Etat seront calculées en fonction des effectifs cumulés et profiteront ainsi aux entreprises membres du groupement qui réduisent le temps de travail dans le cadre d'un accord négocié au niveau de ce groupement.

Article 19 : Personnel d'encadrement

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

Dans le contexte de cet accord, le chef d'entreprise fixera en concertation avec les cadres, en particulier l'encadrement de chantier, les possibilités d'assouplir leur temps de travail de manière à ce qu'il soit en harmonie avec l'horaire général de l'entreprise.

Article 20 : Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Article 21 : Suivi de l'accord

(modifié par avenant n° 1 du 10 mai 2000)

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires dans le cadre de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Il est en outre mis en place une commission paritaire régionale d'avis et des litiges ; celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises ou copie de leurs déclarations telles que visées à l'article 6 de l'avenant n° 1, pour les entreprises sollicitant les aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ainsi qu'une copie de la déclaration faite auprès des URSSAF pour les entreprises sollicitant le bénéfice de l'allégement des cotisations sociales, visée au point XI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

La déclaration adressée à l'URSSAF est également transmise aux organisations syndicales de salariés signataires de cet accord.

En cas de désaccord entre les 2 collègues, la commission paritaire régionale peut saisir les organisations signataires.

Article 22 : Entrée en vigueur

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 23 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 9 septembre 1998.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION

Le critère d'application du présent accord 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

2106 *Construction métallique* :

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (x).

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 (x).

5510 *Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voiries ; 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, de voiries et dans les parcs et jardins.

5512 *Travaux d'infrastructure générale* :

Sont visées :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

5520 *Entreprises de forages, de 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, charpentes 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 constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- 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 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 la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, 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.

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 (x).

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'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.

5571 *Menuiserie-serrurerie* :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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, extérieuré, 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).

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 *Aménagement-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 de linoléums et autres revêtements plastiques, ...) ;
- pour les entreprises de pose de vitres, de glace, de vitrines (x) :
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations 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 (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.

8708 *Services de nettoyage* :

Sont visées pour partie, les entreprises de ramonage.

Clauses d'attribution (x)

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, es 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 pour l'application du présent texte, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent texte ou, à défaut, des représentants du personnel, s'ils existent.

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 du présent accord, 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 %, le présent accord n'est pas applicable.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, 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° 75-1306 du 9 novembre 1973.

1. Le présent accord sera appliqué 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, s'ils existent, pour l'application du présent accord.

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 du présent accord, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de 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, le présent accord n'est pas applicable.

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 :

2107 *Menuiserie métallique de bâtimentI* :

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité. Il en sera de même pour la fabrication et la pose associée de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

CLASSIFICATION

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2007 relatif à la classification des emplois

[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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée Ou Travaux d'aide Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière Ou Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Résout des problèmes simples 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	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés Maîtrise la résolution de problèmes courants Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études... Ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies Peut transmettre ses connaissances	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur des projets plus techniques Ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet 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 Transmet ses connaissances	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets Ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets 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. Sait et doit transmettre ses connaissances	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise
Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation	Reçoit des consignes précises Peut prendre des initiatives élémentaires Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve	Reçoit des instructions précises Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Respecte les règles de sécurité	Reçoit des instructions définies Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en oeuvre la démarche prévention	Reçoit des instructions constantes Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés Peut être appelé à effectuer des démarches courantes Met en oeuvre la démarche prévention	Agit dans le cadre d' instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation Echange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels Effectue des démarches courantes Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation	Agit par délégation dans le cadre d'instructions A un rôle d'animation Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur adaptation et à leur amélioration	Agit par délégation dans le cadre de directives précises A un rôle d'animation Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité Participe à leur amélioration et à leur adaptation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

*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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 MAITRISE

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

TRAVAIL DE NUIT

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 12 JUILLET 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail relatives aux modalités de révision et de dénonciation des conventions et accords collectifs de travail (arrêté d'extension du 14 juin 2007).]

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC ;

La fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de BTP, 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.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale du 8 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 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale 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 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective ;

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 2 : Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent accord, le salarié 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) peut 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.

Article 3 : Organisation du travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés 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, sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

Article 4 : Durée du travail applicable

Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, la durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés 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, le salarié concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures, conformément à

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'article R. 213-4 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés 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 et 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.

Article 5 : Contreparties liées au travail de nuit

Les salariés 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 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006. 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.

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 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 6 : Garanties particulières

Les salariés 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 au salarié de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque salarié le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et à éviter les situations de travail isolé.

Article 7 : Surveillance médicale spéciale

Les salariés 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.

Article 8 : Affectation particulière

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.

Article 9 : Maternité

Les salariées de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 10 : Formation professionnelle

Les salariés de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris « éventuellement » celles relevant d'un congé individuel de formation. *[Le terme « éventuellement » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté d'extension du 14 juin 2007).]*

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.

Article 11 : Egalité professionnelle

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un salarié 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 salariés travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

Le travail de nuit qui ne relève ni du travail de nuit exceptionnel ni du présent accord est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

Article 12 : Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 13 : Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

ACCORDS RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX

PROTOCOLE D'ACCORD DU 28 AVRIL 2004 Sur l'organisation et l'indemnisation des astreintes (Rhône-Alpes)

Exposé des motifs

Les partenaires sociaux du bâtiment de la région Rhône-Alpes, conscients des évolutions dans la demande des clients de nombreuses entreprises, de leurs exigences de continuité du service et de maintien de la sécurité,

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

constatent que l'entreprise est de plus en plus souvent amenée à mettre en oeuvre une organisation destinée à assurer au client la disponibilité d'un représentant de l'entreprise pour intervenir si un incident, un accident, une panne ou une urgence se produisent en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise.

Pour cela, elle recourt à l'astreinte définie par le code du travail dans son article L. 212-4 *bis* comme suit :

« L'astreinte est une 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 cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

Les partenaires sociaux rhônalpins du bâtiment constatent que les pratiques actuelles des entreprises sont extrêmement variées. De ce fait, il souhaitent fixer un cadre général permettant aux entreprises et à leurs salariés de connaître les règles générales que les entreprises, leurs salariés et les représentants du personnel compléteront en fonction de leurs pratiques. Ce texte sera remis à tous les intéressés.

Entre :

La fédération française du bâtiment, région Rhône-Alpes ;

La fédération Rhône-Alpes Auvergne SCOP BTP ;

L'union régionale CAPEB Rhône-Alpes,

D'une part et,

Le syndicat général du bois, du bâtiment et des travaux publics, CGT-FO ;

L'union régionale BATI-MAT-TP CFTC Rhône-Alpes ;

L'union régionale construction et bois Rhône-Alpes CFDT ;

L'union régionale de la construction Rhône-Alpes CGT,

D'autre part,

il est décidé ce qui suit :

Article 1er : Objet de l'accord

Le présent accord est destiné à organiser le régime des astreintes et à indemniser la contrainte que représente pour le salarié le fait de ne pas être totalement libre de son temps et de ses déplacements dans l'attente de l'appel téléphonique ou de tout autre signal demandant l'intervention.

Le présent accord ne règle les relations entre l'employeur et le salarié que pendant l'astreinte qui est suspendue dès le départ du salarié en intervention après appel téléphonique éventuellement confirmé. Elle reprend au retour du salarié à sa résidence.

Pour l'intervention éventuelle, l'employeur respectera les durées du travail et les temps de repos prévus par le code du travail et les conventions collectives.

Article 2 : Mise en oeuvre de l'astreinte

Préalablement à la mise en place d'un service d'astreintes, l'employeur devra solliciter les salariés pour rechercher des volontaires. A défaut d'un nombre suffisant de volontaires, l'employeur désignera les salariés qui effectueront les astreintes.

Le salarié en astreinte (ou, en cas d'équipe d'astreinte, l'un au moins des salariés) aura une qualification au moins égale au niveau II, coefficient 185, s'il est ouvrier ou au niveau III, coefficient 540, s'il est ETAM.

Les astreintes seront mises en place dans l'entreprise après consultation des représentants du personnel conformément à la législation en vigueur.

Nouvel article 2 : Mise en oeuvre de l'astreinte

(modifié par avenant n° 1 du 1er octobre 2008)

Préalablement à la mise en place d'un service d'astreintes, l'employeur devra solliciter les salariés pour rechercher des volontaires. A défaut d'un nombre suffisant de volontaires, l'employeur désignera les salariés qui effectueront les astreintes.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le salarié en astreinte (ou, en cas d'équipe d'astreinte, l'un au moins des salariés) aura une qualification au moins égal au niveau II coefficient 185 s'il est ouvrier ou au niveau E s'il est ETAM.

Les astreintes seront mises en place dans l'entreprise après consultation des représentants du personnel conformément à la législation en vigueur.

Article 3 : Fréquence

Il ne pourra pas y avoir d'astreinte 2 semaines consécutives. Il ne pourra pas y avoir plus de 18 semaines (ou fins de semaine) d'astreintes sur 12 mois consécutifs pour les salariés volontaires, ni plus de 9 semaines (ou fins de semaine) d'astreinte pour les salariés désignés sans leur accord.

Article 4 : Délai de prévenance

Les signataires rappellent les termes actuels de l'article L. 212-4 *bis* du code du travail, qui prescrit : « La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. »

Dans ces conditions, les signataires considèrent que les entreprises ayant recours aux astreintes et les salariés qui les prennent, doivent fixer le calendrier des astreintes aussi tôt que possible et de préférence annuellement après concertation entre l'employeur et les salariés assurant les astreintes, en présence des représentants du personnel s'ils existent.

Si la programmation est annuelle, elle est communiquée aux intéressés dès sa fixation et l'astreinte est rappelée aux salariés 15 jours à l'avance.

Si la programmation n'est pas annuelle, elle est prévue au moins 15 jours à l'avance.

Dans le cas d'événements imprévisibles et contraignants empêchant un salarié de prendre son astreinte, le délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 1 jour franc.

Article 5 : Matériel

L'entreprise fournit au salarié en astreinte les moyens de communication, de transport et d'intervention adaptés.

Article 6 : Bases de l'indemnisation

Les partenaires sociaux fixeront périodiquement un montant forfaitaire pour chacune des bases temporelles suivantes :

- semaine calendaire ;
- semaine de 5 jours : de la fin du travail du premier jour ouvré de la semaine à la reprise du travail du dernier jour ouvré de la semaine ;
- fin de semaine : de la fin du travail du dernier jour ouvré de la semaine à la reprise du travail du premier jour ouvré de la semaine suivante ;
- jour férié.

Article 7 : Montant minimum des indemnisations 2004

Semaine calendaire : 95 €.

Semaine de 5 jours : 40 €.

Fin de semaine : 55 €.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Jour férié : supplément de 14 €.

Le montant de ces indemnités est indexé sur la valeur du salaire minimum mensuel de l'ouvrier NIII P1 coefficient 210 en vigueur au 1er janvier 2004.

Article 8 : Date d'application

Le présent accord prendra effet le 1er septembre 2004.

Article 9 : Observation

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après 2 années d'application pour faire le bilan du présent accord.

Article 10 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises de bâtiment de la région Rhône-Alpes, telles que définies à l'article I-1 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Article 11

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Rhône, 8-10, rue du Nord, 69625 Villeurbanne Cedex, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 28 avril 2004.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DE CONVERGENCE DU 2 FÉVRIER 2017 dans le cadre de la négociation salariale et d'indemnisation des petits déplacements de la région Occitanie

[Accord étendu par arrêté du 25 juillet 2017 – JO du 11 août 2017.]

Préambule

La loi NOTRe a modifié l'organisation territoriale administrative en regroupant un certain nombre de régions françaises. C'est dans ce cadre que les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont fusionné.

Les conventions collectives nationales des ouvriers et des ETAM du bâtiment prévoient que c'est au niveau régional que sont négociés annuellement les salaires minimaux conventionnels des ouvriers et des ETAM, ainsi que les indemnités de petits déplacements (indemnité de repas, de trajet et de transport).

C'est la raison pour laquelle désormais, ces négociations doivent être menées à l'échelle de la nouvelle région.

Or des différences substantielles existent entre les grilles des salaires ouvriers et ETAM et les IPD des deux anciennes régions

Il convient donc d'harmoniser ces grilles afin que les salariés des entreprises d'Occitanie, quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise qui les emploie, se voient proposer les mêmes barèmes de salaires minimaux et d'indemnisation des petits déplacements Pour autant, il existe entre les deux ex régions des différences importantes qui ne peuvent être rattrapées facilement.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

C'est pourquoi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés du bâtiment de la région Occitanie, représentatifs se sont réunies et ont décidé de s'engager et de signer le présent accord cadre de convergence.

Article 1er

Les partenaires sociaux reconnaissent que les écarts des barèmes conventionnels de salaires minimaux en vigueur actuellement sur le territoire de l'ex Languedoc-Roussillon et l'ex Midi-Pyrénées rendent très difficile l'uniformisation immédiate de ces barèmes en Occitanie.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent donc pour reconnaître qu'il convient de mener la convergence salariale par étapes. Un échéancier à minima de 10 % de l'effort global de convergence, coefficient par coefficient, est nécessaire annuellement pour aboutir, dans les meilleures conditions à, l'uniformisation des salaires en Occitanie.

Article 3

Les partenaires sociaux sont conscients que si les barèmes conventionnels de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM peuvent converger à court terme, les indemnités de petits déplacements connaissent des différences telles qu'un délai légèrement supérieur à la convergence des salaires devra être appliqué afin d'obtenir l'harmonisation.

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent que la convergence des barèmes conventionnels de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM devra être applicable au plus tard le 1er janvier 2021.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent que la convergence des barèmes conventionnels d'indemnités de petits déplacements des ouvriers devra être applicable au plus tard le 1er janvier 2023.

Article 6

De même les partenaires sociaux s'engagent à faire converger les niveaux des indemnités accordées, dans les deux ex régions, aux maitres d'apprentissage confirmés.

Article 7

Les partenaires sociaux s'entendent pour modifier les délais de convergence dans deux circonstances : soit en cas de difficultés économiques qui surviendraient durant la période de convergence, soit parce que la convergence serait atteinte plus rapidement grâce à la situation économique et/ou aux efforts particuliers que les organisations patronales consentiraient pour y parvenir.

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer autant de fois que nécessaire pour aboutir dans les meilleures conditions à la convergence citée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 8

Durant toute cette période où les partenaires sociaux s'engagent à viser l'harmonisation des salaires et des indemnités, l'application de la règle du salaire binôme est suspendue pour pratiquer la négociation « poste à poste ».

Article 9

Les parties signataires conviennent que parallèlement aux efforts pour atteindre la convergence, elles se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux des ouvriers et ETAM dans le cadre de la négociation annuelle des salaires (NAO) et les indemnités de petits déplacements, conformément aux textes légaux et conventionnels en vigueur. Cette réunion annuelle sera précédée d'une réunion préparatoire deux mois avant.

Fait à Toulouse, le 2 février 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 22 MAI 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des ouvriers (jusqu'à 10 salariés), des ETAM et des cadres (Corrèze, Creuse et Haute-Vienne)

[Accord non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension.]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche bâtiment Limousin ont été précurseurs dans la couverture collective des salariés du bâtiment. Une recommandation a été faite dès 1964 en Haute-Vienne et un accord collectif régional frais de santé à adhésion obligatoire a été signé le 27 mars 1995 étendu par arrêté en date du 26 août 1996.

Face à l'évolution des normes en vigueur et notamment la loi pour la sécurisation de l'emploi en date du 14 juin 2013 reprenant le contenu de l'Accord national Interprofessionnel en date du 11 janvier 2013, le collège patronal a dû se résoudre à dénoncer l'accord du 27 mars 1995 qui ne garantissait plus aux entreprises un cadre juridique sécurisé.

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche bâtiment des départements de Creuse, de Corrèze et de Haute-Vienne représentant les entreprises jusqu'à 10 salariés ont à nouveau su ouvrir le dialogue pour aboutir à la signature du présent accord dans l'esprit qui les animait déjà 20 ans avant cette loi.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er : Objet

La couverture complémentaire de frais de santé du bâtiment du Limousin définie par le présent accord garantit aux salariés du Bâtiment définis à l'article 3 des prestations de base fixées à l'article 5.

L'employeur souscrit à cet effet un contrat auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, mutuelle ou compagnie d'assurance).

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne aux employeurs du bâtiment relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 Articles 1 à 5 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 3 : Salariés et entreprises visés

Les entreprises relevant du champ défini à l'article 2 sont visées par le présent accord.

Sauf cas de dispense d'affiliation prévus à l'article 4 du présent accord, tous les salariés des entreprises visées par le présent accord bénéficient à titre obligatoire de cette couverture.

Article 4 : Dispenses d'affiliation

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en CDD, en contrats de mission et les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à 12 mois (éléments à recueillir : demande de dispense écrite et justificatif de couverture individuelle) ;
- les salariés en CDD, en contrats de mission et les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois (éléments à recueillir : demande de dispense écrite) ;
- les salariés travaillant à temps partiel et les apprentis dont la cotisation (forfaitaire ou proportionnelle au revenu), serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Ce seuil s'apprécie au regard de toutes les garanties de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance).

Par ailleurs, l'entreprise qui entend mettre en place l'un au moins des autres cas de dispense d'affiliation prévus à l'article L. 911-7 II 3° alinéa 2 et à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, doit intégrer ce ou ces cas dans l'acte juridique mettant en place la couverture frais de santé.

Le salarié qui relève de l'un des cas de dispense d'affiliation prévus par le présent accord ou éventuellement retenus par l'entreprise peut s'en prévaloir en effectuant une demande écrite à son employeur. Cette demande indique le cas de dispense dont se prévaut le salarié, elle mentionne expressément qu'il a été informé des conséquences de son choix et est accompagnée des pièces justificatives nécessaires. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année.

Le salarié qui ne fournit pas les pièces justificatives nécessaires est tenu d'adhérer et de cotiser à la couverture frais de santé mise en place dans son entreprise. Il ne peut s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande et le justificatif s'il y a lieu.

Le salarié peut à tout moment revenir sur sa décision et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du 1er jour du mois qui suit sa demande.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 5 : Catégories de garanties

Le présent accord met en place au profit des salariés du bâtiment une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé portant sur les 5 catégories de garanties suivantes :

- 1° : catégorie « soins de ville » ;
- 2° : catégorie « hospitalisation » ;
- 3° : catégorie « optique » ;
- 4° : catégorie « soins et prothèses dentaires » ;
- 5° : catégorie « autres garanties ».

Les garanties visées par les catégories ci avant définies figurent en annexe I du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'assurance maladie et à l'assiette des cotisations sociales en vigueur à la date de signature de l'accord. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le champ et le niveau des garanties.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7 II du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables », conformément à la législation et règlementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 6 : Chèque santé

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit « versement santé ») afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du « versement santé », les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du « versement santé » et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

Conditions d'octroi

Pour percevoir le « versement santé », le salarié doit avoir souscrit un contrat « responsable » au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Le « versement santé » ne peut en outre être cumulé avec le bénéficie d'une couverture :

- bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;
- collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le « versement santé » par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Modalités de calcul

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le montant du « versement santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale. En tout état de cause, les « versements santé » perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

Article 7 : Portabilité

Les garanties fixées à l'article 5 sont maintenues conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité) aux anciens salariés dont la cessation du contrat de travail (hors cas du licenciement pour faute lourde) est intervenue pendant la période de couverture du contrat santé et ouvre droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Toutefois, il est recommandé aux entreprises de souscrire un contrat groupe auprès d'un organisme assureur portant la durée du maintien prévue au 1° de L. 911-8 du code de la sécurité sociale à 36 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail, et tant que dure l'indemnisation par Pôle emploi.

Article 8 : Financement des garanties

Le financement des garanties prévues à l'annexe I du présent accord est réparti à proportion de : employeur : 2/3 ; salarié : 1/3.

La quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie.

Les entreprises sont invitées à souscrire pour leur personnel ou au moins une catégorie de personnel répondant aux conditions posées par les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, des couvertures collectives à adhésion obligatoire comprenant des garanties et des bénéficiaires supplémentaires. Dans ce cas, leur financement est soumis à la répartition définie à l'article 8 du présent accord.

Ces bénéficiaires supplémentaires s'entendent des personnes reconnues comme ayant droit au sens de la législation de la sécurité sociale.

A défaut, les entreprises sont invitées pour leur personnel ou au moins une catégorie de personnel répondant aux conditions posées par les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, à prévoir la possibilité de souscrire des améliorations de garanties à titre facultatif et individuel. Dans ce cas, la cotisation finançant ces améliorations de garanties est, sauf accord contraire entre le salarié et l'entreprise, à la charge exclusive du salarié qui verse alors directement la part de financement des améliorations de garanties à l'organisme assureur.

Article 9 : Maintien des garanties

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 10 : Gestion de la couverture

Les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 à savoir :

- institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- mutuelles relevant du code de la mutualité ;
- entreprises régies par le code des assurances.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 11 : Clause suspensive

L'application du présent accord est suspendue jusqu'à la publication de l'arrêt d'extension.

Article 12 : Durée et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension.

Article 13 : Portée de l'accord

Dans les entreprises visées aux alinéas 1 et 2 de l'article 3 du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 14 : Suivi des accords

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir régulièrement afin de faire une analyse des garanties prévues par les accords susvisés, de prendre en considération de nouvelles normes ou d'éventuels accords dont l'assise territoriale serait plus importante que celle du présent accord.

Article 15 : Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des organisations patronales ou par l'ensemble des organisations de salariés signataires après un préavis minimum de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

A l'échéance de ce délai de préavis, la couverture mentionnée au II et la contribution de l'employeur mentionnée au III de l'article L. 911-7 s'appliquent.

Article 16 : Dépôt et extension de l'accord

Le texte du présent accord est déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Limoges conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Limoges, le 22 mai 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB Corrèze ;

CAPEB Creuse ;

CAPEB Haute-Vienne.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT Limousin construction bois ;

Union régionale CFE-CGC Nouvelle Aquitaine ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Union départementale FO Haute-Vienne ;
Union départementale FO Creuse ;
Union départementale FO Corrèze ;
Union départementale CFTC Creuse/Haute-Vienne ;
Union départementale CFTC Corrèze ;
Union départementale CGT Corrèze sur mandat de la FNSCBA CGT ;
Union départementale CGT Creuse sur mandat de la FNSCBA CGT ;
Union syndicale de la construction du bois et de l'ameublement de Haute-Vienne.

ANNEXE I - Garanties visées par l'article 5 de l'accord collectif du limousin du 27 avril 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des salariés du bâtiment

Les catégories de garanties définies à l'article 5 du présent accord comprennent les garanties définies ci-après :

Toutes les valeurs exprimées en correspondent à un pourcentage du taux de prise en charge de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale (SS) ou à un pourcentage du ticket modérateur de la sécurité sociale (% TM). Tous les remboursements s'entendent dans la limite des frais engagés.

1. Catégorie des garanties « soins de ville »

<table>
<tr><th></th><th>PART SS
Régime général</th><th>REMBOURSEMENT TOTAL
(exprimé en % BR
Y compris part SS)</th><th>PART DE LA COMPLÉMENTAIRE
Régime général
(exprimé en % BR)</th></tr>
<tr><td>Consultation, visites (généralistes, spécialistes)</td><td>70 %</td><td rowspan="10">100 %</td><td>30 %</td></tr>
<tr><td>Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers</td><td>60 %</td><td>40 %</td></tr>
<tr><td>Transports</td><td>65 %</td><td>35 %</td></tr>
<tr><td>Soins externes</td><td>60 à 70 %</td><td>40 à 30 %</td></tr>
<tr><td>Radiologie</td><td rowspan="2">70 %</td><td rowspan="2">30 %</td></tr>
<tr><td>Actes techniques médicaux</td></tr>
<tr><td>Pharmacie à 65 % (ex. vignettes blanches)</td><td>65 %</td><td>35 %</td></tr>
<tr><td>Pharmacie à 30 % (ex. vignettes bleues)</td><td>30 %</td><td>70 %</td></tr>
<tr><td>Pharmacie à 15 % (ex. vignettes oranges)</td><td>15 %</td><td>85 %</td></tr>
</table>

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

2. Catégorie des garanties « hospitalisation »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Frais de séjour	80 %	100 %	20 %
Honoraires et actes associés	80 %		20 %
Forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée)	--		100 %
Forfait de 18 euros pour actes médicaux > 120 euros	--	100 %	100 %
Lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans -chirurgie	--	23 euros / jour	23 euros / jour

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

3. Catégorie des garanties « optique »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLEMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Adultes Forfait de base par période de deux ans (période réduite à un an si évolution de la vue) :	60 %		
- équipement à verres simples		Rembours. SS + 100 euros	100 euros
- équipement à verres progressifs		Rembours. SS + 200 euros	200 euros
- supplément si verre simple à forte correction (si BRSS > 4,00 euros (1)) - supplément si verre complexe à forte correction (si BRSS > 10,50 euros (1))		+ 50 euros par verre	+ 50 euros par verre
Lentilles remboursée par la SS	60 %	Rembours. SS à 100 %	40 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

4. Catégorie des garanties « soins et prothèses dentaires »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Soins dentaires	70 %	100 %	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la SS	70 %	125 %	55 %
Orthodontie	70 % ou 100 %	125 %	55 % ou 25 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

5. Catégorie des garanties « autres garanties »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Prothèses auditives	60 %	100 %	40 %
Autres prothèses et orthèses, petits et gros appareillages	60 %	100 %	40 %
Implants dentaires	-	400 euros	400 euros
Cures thermales	65 %	65 %	0 %
Ostéopathie	-	1 X 40 euros	1 X 40 euros

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DE CONVERGENCE DU 16 JANVIER 2018 relatif aux salaires (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 21 décembre 2018 – JO du 23 décembre 2018.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 janvier 2018 à Metz pour déterminer un accord cadre de convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande Région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour les entreprises de la région Grand Est dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des grilles de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment en vigueur en Alsace, Champagne Ardenne et Lorraine suivant la durée indiquée dans le tableau ci-après :

(En nombre d'accords étendus.)

NIVEAU	DURÉE DE LA CONVERGENCE des grilles Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
A	5 ans
B	5 ans
C	5 ans
D	5 ans
E	7 ans
F	5 ans
G	5 ans
H	7 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er février 2018.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 16 janvier 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est ;

Fédération SCOP BTP Nord.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est ;

Fédération BATI-MAT TP CFTC ;

Fédération CFE-CGC Grand Est.

ACCORD DE CONVERGENCE DU 29 MARS 2019 relatif aux salaires et aux indemnités de petits déplacements (Normandie)

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives de la région Normandie, réunies le 29 mars 2019 à Caen sont convenues de déterminer un accord de convergence, d'une part, en matière de salaires mensuels minimaux pour les ouvriers et les ETAM et d'autre part, en matière d'indemnités de petits déplacements pour les seuls ouvriers.

Article 1er

En application de l'article XII.8 et de l'article 1.4 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés (IDCC 1596) et d'autre part, les 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 (IDCC 1597), pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Normandie, occupant jusqu'à 10 et de plus de 10 salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées dans le tableau ci-après :

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	ACCORDS ÉTENDUS pour atteindre la convergence des barèmes Basse-Normandie et Haute-Normandie en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 accord : 2019
- position 2	170	2 accords : 2019-2020
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	Convergence effective
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
- position 1	210	Convergence effective
- position 2	230	Convergence effective
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 accords : 2019-2020
- position 2	270	2 accords : 2019-2020

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

En application de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 et de l'article 5 de l'accord national du 26 septembre 2007, pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée des ETAM des entreprises du bâtiment de la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées dans le tableau ci-après :

NIVEAU	ACCORDS ÉTENDUS pour atteindre la convergence des barèmes Basse-Normandie et Haute-Normandie en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
A	3 accords : 2019-2020-2021
B	3 accords : 2019-2020-2021
C	3 accords : 2019-2020-2021
D	3 accords : 2019-2020-2021
E	1 accord : 2019
F	1 accord : 2019
G	Convergence effective
H	3 accords : 2019-2020-2021

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

En application de l'article 1.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant d'une part, 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 (IDCC 1596) et d'autre part, les 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 (IDCC 1597), pour la convergence des indemnités de petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes des indemnités de petits déplacements en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées ci-dessous :

- le montant de l'indemnité de repas est déjà identique pour la région Normandie ;
- pour les indemnités de trajet, la convergence devra être effective au plus tard au 31 décembre 2023, soit 5 accords étendus ;
- pour les indemnités de transport, la convergence est déjà obtenue de la zone 1B à la zone 5 ; seule la convergence du montant de la zone 1A devra être effective au plus tard au 31 décembre 2023.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur à la date de signature.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Fait à Caen, le 29 mars 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Normandie ;

CAPEB Normandie ;

Fédération Ouest SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale des syndicats CFTC ;

FG Force ouvrière (FO) ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

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).]***

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

ACCORD DU 2 JUILLET 2024 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur à la date de son extension pour une durée de 4 ans.]

Préambule

Engagées dans l'intérêt des entreprises et des salariés du bâtiment de la région d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sont soucieuses de leur apporter un service efficient et de qualité en matière d'oeuvres sociales. Elles ambitionnent de proposer un outil fort de fidélisation des salariés et qui contribue à la marque employeur de la profession.

Dans ce cadre, par la signature du présent accord, les partenaires sociaux prennent l'engagement d'approuver le protocole d'accord paritaire du 2 juillet 2024 qui fixe le cadre de la nouvelle gouvernance telle qu'adoptée par l'Assemblée générale extraordinaire de l'association paritaire dédiée à la gestion des oeuvres sociales le 11 juin 2024 : l'APAS-BTP. Elles conviennent que ce protocole d'accord paritaire ne peut être dissocié du présent accord, le tout formant un ensemble nécessairement cohérent.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national conviennent donc de ce qui suit.

Article 1er : Champ d'application

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 10 salariés - code IDCC 1597) ;
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 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 collectives instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La gestion des oeuvres sociales collectives est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Dans ce cadre, les entreprises du bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à cette 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 0,35 % de leur masse salariale brute.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se revoir tous les ans afin d'examiner l'évolution, à la baisse ou à la hausse, du taux de la cotisation.

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 de 4 ans.

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 de la date de son extension.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 juillet 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris - Ile-de-France ;

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 Construction ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

SALAIRES - DERNIERS ACCORDS APPLICABLES

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2024 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu par arrêté du 15 mars 2024 – JO du 30 mars 2024.]

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*", *[Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel (arrêté d'extension du 15 mars 2024).]*se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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-après :

A compter du 1er janvier 2024, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A	1 790,00
B	1 840,00
C	1 957,00
D	2 091,00
E	2 333,00
F	2 672,90
G	2 937,70
H	3 279,50

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 18 MARS 2024 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2024 (Bourgogne Franche-Comté)

[Accord étendu par arrêté du 25 juin 2024 – JO du 6 juillet 2024.]

Préambule

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne Franche-Comté.

Article 1er

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment 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-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er juin 2024.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 816
B	1 857
C	1 957
D	2 138
E	2 392
F	2 664
G	2 990
H	3 179

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 18 mars 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération SCOP-BTP Est.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction et bois - CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO Construction) Bourgogne-Franche-Comté.

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2024 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2025 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 6 février 2025 – JO du 14 février 2025.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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 salariés, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

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*", *[Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel (arrêté d'extension du 6 février 2025).]*se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Article 2

[Article étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu 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 (arrêté d'extension du 6 février 2025).]

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d'Armor - Finistère - Ille-et-Vilaine - Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er janvier 2025

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 839
B	1 924
C	2 035
D	2 169
E	2 345
F	2 672
G	2 980
H	3 321

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne.

Syndicats de salariés :

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union Régionale Force Ouvrière BTP (FO) Bretagne.

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Centre - Val de Loire)

[Accord étendu par arrêté du 9 avril 2025 – JO du 26 avril 2025.]

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 de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives "*au niveau national,*" *[Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel (arrêté d'extension du 9 avril 2025).]*se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1er mars 2025.

Article 1er

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 :

À compter du 1er mars 2025

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM (Horaire collectif à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année)
A	1 808
B	1 907
C	2 049
D	2 185
E	2 419
F	2 777
G	3 042
H	3 311

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 3 février 2025.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) région Centre - Val de Loire ;

CAPEB région Centre - Val de Loire.

Syndicats de salariés :

Section fédérale bâtiment région Centre (SFRC-FO) ;

URCB-CFDT région Centre Val de Loire ;

BATI MAT TP CFTC région Centre ;

CFE-CGC BTP région Centre.

ACCORD DU 2 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2023 (Corse)

[Accord étendu par arrêté du 16 octobre 2023 – JO du 20 octobre 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, et spécifiquement, le STC - Syndicat des Travailleurs Corses, représentatif au niveau régional, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse.

Article 1er

Pour la région Corse, 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 :

Dans les départements de Corse du sud et de Haute-Corse, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er septembre 2023

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 780,80
B	1 823,20
C	1 908,00
D	2 063,47
E	2 269,76
F	2 588,53
G	2 884,17
H	3 149,17

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d’Ajaccio.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Ajaccio, le 2 juin 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération du BTP Corse-du-Sud ;

Fédération du BTP Haute-Corse.

Syndicats de salariés :

Union régionale de Force Ouvrière ;

Union régionale des syndicats CFDT ;

Union régionale CFE-CGC.

ACCORD DU 16 JANVIER 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 29 avril 2025 – JO du 3 mai 2025.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 16 janvier 2025 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l’accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *[Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu, lequel 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 (arrêté d'extension du 29 avril 2025).]*

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL
	Grand Est
A	1 870,77
B	1 962,82
C	2 077,62
D	2 234,63
E	2 483,08
F	2 764,20
G	3 110,99
H	3 346,39

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er mars 2025.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2025.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

CFE-CGC Grand Est ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est.

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2024 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2025 (Hauts de France)

[Accord étendu par arrêté du 25 février 2025 – JO du 18 mars 2025.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

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 la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

Pour la région des Hauts de France, 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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts de France, à compter du 1er janvier 2025

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 820
B	1 919
C	2 070
D	2 234
E	2 427
F	2 790
G	3 118
H	3 332

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 : Dispositions spécifiques

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 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Arras, le 25 novembre 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Union régionale CFE-CGC bâtiment ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2024 relatif aux salaires (Ile-de-France)

[Accord étendu par arrêté du 29 janvier 2025 – JO du 14 février 2025. Il entre en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 14 février 2025.]

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 la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

Article 1

Pour la Région Île-de-France, 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 la région Île-de-France est fixé, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 823
B	1 910
C	2 033
D	2 211
E	2 376
F	2 803
G	3 076
H	3 309

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

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

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 7 novembre 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Ile-de-France Est ;

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris – Ile-de-France ;

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 BATI-MAT-TP-CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FO) ;

Union régionale construction bois CFDT Ile-de-France ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 22 JANVIER 2025 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2025 (Normandie)

[Accord étendu par arrêté du 9 avril 2025 – JO du 26 avril 2025.]

Article 1er

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 la région Normandie.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Pour la région Normandie, 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 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

A compter du 1er avril 2025

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 811,45
B	1 914,54
C	2 079,52
D	2 296,99
E	2 464,08
F	2 730,30
G	3 045,81
H	3 346,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord au ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Caen, le 22 janvier 2025.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Normandie ;

CAPEB Normandie.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT ;

Fédération Générale Force Ouvrière des travailleurs du BTP, bois, carrières, matériaux de construction, papier carton, céramique et exploitation thermique (FG FO) ;

Fédération BATI-MAT-TP-CFTC ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 20 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2023 (Nouvelle-Aquitaine)

[Accord étendu par arrêté du 16 octobre 2023 – JO du 20 octobre 2023.]

Article 1er

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (IDCC 2609), 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 adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

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-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Barème applicable à compter du 1er septembre 2023

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 747,24
B	1 820,39
C	1 921,51
D	2 037,27
E	2 279,68
F	2 605,16
G	2 917,85
H	3 290,16

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 de moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Bordeaux, le 20 juin 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale (CAPEB) Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération régionale des SCOP du BTP Nouvelle-Aquitaine.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale Force ouvrière (FO construction) ;

Union régionale CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2024 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2024 (Occitanie)

[Accord étendu par arrêté du 21 mai 2024 – JO du 31 mai 2024.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

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,*" *[Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel (arrêté d'extension du 21 mai 2024).]*se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Article 2

Pour la région Occitanie, 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 :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er mai 2024

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 810,94	11,94
Niveau B	1 900,43	12,53
Niveau C	2 023,28	13,34
Niveau D	2 214,38	14,60
Niveau E	2 416,10	15,93
Niveau F	2 848,36	18,78
Niveau G	3 116,82	20,55
Niveau H	3 432,29	22,63

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 16 février 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC BTP ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC).

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2023 relatif aux salaires (Pays de la Loire)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 15 janvier 2024 – JO du 24 janvier 2024). Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er février 2024.]

Préambule

En application du titre III de la convention 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 ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives "*au plan national*", *[Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » crée une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel (arrêté d'extension du 15 janvier 2024).]*se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles)
A	1 764,05
B	1 865,13
C	2 010,08
D	2 179,64
E	2 346,55
F	2 594,91
G	2 884,85
H	3 263,23

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 : Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 : Extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 4 : Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatif aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord collectif (arrêté d'extension du 15 janvier 2024).]*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent également adhérer à une convention ou un accord collectif (arrêté d'extension du 15 janvier 2024).]*

Article 5 : Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Saint-Herblain, le 10 octobre 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

Union régionale CAPEB Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;

Section fédérale régionale CGT-FO des Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP des Pays de la Loire.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2024 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2024 (PACA)

[Accord étendu par arrêté du 27 décembre 2024 – JO du 3 janvier 2025.]

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*", *[Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel (arrêté d'extension du 27 décembre 2024).]*se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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 pour un horaire collectif de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er novembre 2024 comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 825,00
B	1 940,00
C	2 080,00
D	2 295,00
E	2 480,00
F	2 770,00
G	3 020,00
H	3 310,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 30 septembre 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Provence-Alpes-Côte d'azur (PACA) ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse.

Syndicats de salariés :

Fédération régionale FO Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale construction bois CFDT région Provence-Côte d'Azur ;

Union régionale BATI-MAT TP PACA CFTC.

ARCHIVES SALAIRES

ACCORD DU 18 JANVIER 2018 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2018 (Auvergne - Rhône-Alpes – départements Allier / Cantal / Haute-Loire / Puy-de-Dôme)

[Accord étendu par arrêté du 28 décembre 2018 – JO du 30 décembre 2018.]

Article 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2017 et le 18 janvier 2018 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier / Cantal / Haute-Loire / Puy-de-Dôme.

Article 2

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

[Article étendu sous réserve du respect du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 28 décembre 2018).]

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes dans les départements Allier / Cantal / Haute-Loire / Puy-de-Dôme, 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 pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année à compter du 1er avril 2018 comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 511,00
B	1 600,00
C	1 718,00
D	1 840,00
E	2 056,00
F	2 308,00
G	2 571,00
H	2 899,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Villeurbanne, le 18 janvier 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne – Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Limousin, Berry, Auvergne.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne – Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne.

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 24 juillet 2020 – JO du 5 août 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 la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

[Article étendu sous réserve des stipulations de l'article 5 alinéa 2 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 (arrêté d'extension du 24 juillet 2020).]

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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 les tableaux ci-après :

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1er janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 537,00
B	1 628,00
C	1 748,00
D	1 872,00
E	2 091,00
F	2 372,00
G	2 639,00
H	2 949,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1er janvier 2020 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 537,00
B	1 628,00
C	1 748,00
D	1 872,00
E	2 091,00
F	2 398,00
G	2 639,00
H	2 949,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Villeurbanne, le 18 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne - Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 7 JANVIER 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu par arrêté du 19 mai 2021 – JO du 2 juin 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 la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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 les tableaux ci-après :

A compter du 1er janvier 2021, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 555,00
B	1 637,00
C	1 757,00
D	1 882,00
E	2 102,00
F	2 410,00
G	2 653,00
H	2 964,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Villeurbanne, le 7 janvier 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne - Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires 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 la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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 les tableaux ci-après :

A compter du 1er janvier 2022, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 606,00
B	1 687,00
C	1 810,00
D	1 939,00
E	2 166,00
F	2 483,00
G	2 733,00
H	3 053,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Villeurbanne, le 13 décembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes ;

UR CFTC Auvergne - Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 18 avril 2023 - JO du 28 avril 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 la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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 les tableaux ci-après :

A compter du 1er octobre 2022, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit : *[Alinéa étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 (arrêté d'extension du 18 avril 2023).]*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 690,00
B	1 750,00
C	1 810,00
D	1 939,00
E	2 166,00
F	2 483,00
G	2 733,00
H	3 053,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Lyon, le 14 septembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 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 la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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 les tableaux ci-après :

A compter du 1er janvier 2023, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 725,00
B	1 775,00
C	1 900,00
D	2 030,00
E	2 265,00
F	2 595,00
G	2 852,00
H	3 184,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Lyon, le 29 novembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes ;

CFE-CGC BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 28 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2023 (Auvergne - Rhône-Alpes)

[Accord étendu par arrêté du 16 octobre 2023 – JO du 20 octobre 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 la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1er

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment 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-après :

A compter du 1er juillet 2023, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A	1 760,00
B	1 810,00
C	1 900,00
D	2 030,00
E	2 265,00
F	2 595,00
G	2 852,00
H	3 184,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Villeurbanne, le 28 juin 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Auvergne - Rhône-Alpes ;

Fédération SCOP-BTP Auvergne - Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

FO-BTP Auvergne - Rhône-Alpes ;

URCB CFDT Auvergne - Rhône-Alpes.

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2018 (Bourgogne Franche-Comté)

[Accord étendu par arrêté du 5 juin 2019 – JO du 12 juin 2019.]

Article 1er

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, *[Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).]*les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne Franche-Comté.

Article 2

[Article étendu sous réserve du respect du deuxième 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 (arrêté d'extension du 5 juin 2019).]

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment.

Dans les départements de la Côte d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, 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 Bourgogne Franche-Comté est fixé comme suit :

A compter du 1er novembre 2018

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 523,00
B	1 626,00
C	1 713,00
D	1 872,00
E	2 095,00
F	2 333,00
G	2 631,00
H	2 797,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

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 Dijon, le 20 septembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération régionale Est des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO Construction) ;

Union régionale construction et bois - CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

Union régionale de Bourgogne Franche-Comté CFTC ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Bourgogne Franche-Comté)

[Accord étendu par arrêté du 26 mai 2020 – JO du 3 juin 2020.]

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 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 (arrêté d'extension du 26 mai 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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, *[Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).]*les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne Franche-Comté.

Article 2

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

minimaux des ETAM du bâtiment.

Dans les départements de la Côte d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, 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 Bourgogne Franche-Comté est fixé comme suit :

A compter du 1er janvier 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 544,00
B	1 642,00
C	1 730,00
D	1 891,00
E	2 116,00
F	2 356,00
G	2 657,00
H	2 825,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

Compte tenu de la structure es 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 aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

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 Dijon, le 12 septembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Bourgogne Franche-Comté.

Syndicats de salariés :

Union régionale Force ouvrière (FO) bois et ameublement de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Union régionale de Bourgogne Franche-Comté CFTC ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 17 JUIN 2021 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2021 (Bourgogne Franche-Comté)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 22 novembre 2021 – JO du 8 décembre 2021).]

Préambule

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne Franche-Comté.

Article 1er

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment 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-après, pour un horaire collectif de 35 heures

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er septembre 2021.
(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 575,00
B	1 675,00
C	1 765,00
D	1 929,00
E	2 158,00
F	2 403,00
G	2 710,00
H	2 882,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

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 Dijon, le 17 juin 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Bourgogne Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération SCOP-BTP Est.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO Construction) ;

Union régionale construction et bois - CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 23 JUIN 2022 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2022 (Bourgogne Franche-Comté)

[Accord étendu par arrêté du 17 octobre 2022 – JO du 4 novembre 2022.]

Préambule

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne Franche-Comté.

Article 1er

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment 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-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er septembre 2022.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 680
B	1 742
C	1 836
D	2 006
E	2 244
F	2 499
G	2 818
H	2 997

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 23 juin 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Bourgogne Franche-Comté.

Syndicats de salariés :

Union régionale de Bourgogne Franche-Comté CFTC ;

Union régionale construction et bois - CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2023 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2023 (Bourgogne Franche-Comté)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 15 mai 2023 - Journal officiel du 1er juin 2023).]

Préambule

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne Franche-Comté.

Article 1er

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er mai 2023.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 747
B	1 812
C	1 909
D	2 086
E	2 334
F	2 599
G	2 931
H	3 117

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 21 février 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération SCOP-BTP Est.

Syndicats de salariés :

Union régionale de Bourgogne Franche-Comté CFTC ;

Union régionale construction et bois - CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO Construction) Bourgogne-Franche-Comté.

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 5 juin 2020 – JO du 16 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 la région Bretagne.

Article 1er

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan 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 mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit : *[Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième 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 (arrêté d'extension du 5 juin 2020).]*

A compter du 1er janvier 2020

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 578
B	1 671
C	1 799
D	1 924
E	2 086
F	2 390
G	2 675
H	2 991

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 11 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne ;

Fédération des SCOP du BTP de l'Ouest.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction-bois Bretagne ;

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union régionale Force ouvrière bâtiment Bretagne (FO) ;

Union régionale CFE-CGC BTP Bretagne.

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 19 mai 2021 – JO du 2 juin 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 la région Bretagne.

Article 1er

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan 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 mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit :

A compter du 1er janvier 2021

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 594
B	1 688
C	1 817
D	1 943
E	2 107
F	2 414
G	2 702
H	3 021

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 14 décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction-bois Bretagne ;

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union régionale Force ouvrière bâtiment Bretagne (FO) ;

Union régionale CFE-CGC BTP Bretagne.

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 31 mars 2022 – JO du 12 avril 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 la région Bretagne.

Article 1er

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d'Armor - Finistère - Ille-et-Vilaine - Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit : *[Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième 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 (arrêté d'extension du 31 mars 2022).]*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A compter du 1er janvier 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 642
B	1 739
C	1 872
D	2 001
E	2 170
F	2 486
G	2 783
H	3 112

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 8 décembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction-bois Bretagne ;

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union régionale Force ouvrière bâtiment Bretagne (FO) ;

Union régionale CFE-CGC BTP Bretagne.

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 12 décembre 2022 – JO du 27 décembre 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 la région Bretagne.

Article 1er

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d’Armor - Finistère - Ille-et-Vilaine - Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année, comme suit : *[Alinéa étendu sous réserve de l'application du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 (arrêté d'extension du 12 décembre 2022).]*

A compter du 1er octobre 2022

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 683
B	1 765
C	1 872
D	2 001
E	2 170
F	2 486
G	2 783
H	3 112

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 28 septembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction-bois Bretagne ;

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union régionale CFE-CGC BTP Bretagne.

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 10 mars 2023 – JO du 31 mars 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 la région Bretagne.

Article 1er

[Article étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 (arrêté d'extension du 10 mars 2023).]

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d’Armor - Finistère - Ille-et-Vilaine - Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année, comme suit :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A compter du 1er janvier 2023

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 773
B	1 855
C	1 962
D	2 091
E	2 260
F	2 576
G	2 873
H	3 202

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 7 décembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction-bois Bretagne ;

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union Régionale Force Ouvrière BTP (FO) Bretagne ;

Union régionale CFE-CGC BTP Bretagne.

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2024 (Bretagne)

[Accord étendu par arrêté du 12 février 2024 – JO du 16 février 2024.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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 salariés, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

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 la région Bretagne.

Article 2

[Article étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 (arrêté d'extension du 12 février 2024).]

Pour la région Bretagne, 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 :

Dans les départements Côtes d'Armor - Finistère - Ille-et-Vilaine - Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er janvier 2024

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 817
B	1 901
C	2 011
D	2 143
E	2 317
F	2 640
G	2 945
H	3 282

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l’insertion.

Fait à Rennes, le 19 décembre 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

Union régionale CAPEB de Bretagne.

Syndicats de salariés :

Union régionale bâtiment CFTC région Bretagne ;

Union Régionale Force Ouvrière BTP (FO) Bretagne ;

Union régionale CFE-CGC BTP Bretagne.

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2020 (Centre - Val de Loire)

En application du titre Ill 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 la région Centre - Val de Loire.

Article 1er

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 ETAM du bâtiment de la région Centre - Val de Loire est fixé comme suit :

À compter du 1er décembre 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A	1 584
B	1 672
C	1 796
D	1 915
E	2 120
F	2 434
G	2 667
H	2 901

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre Val de Loire).

Fait à Orléans, le 9 octobre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) région Centre - Val de Loire ;

CAPEB région Centre - Val de Loire.

Syndicats de salariés :

URCB-CFDT région Centre ;

BATI MAT TP CFTC région Centre ;

CFE-CGC BTP région Centre ;

Union régionale CGT construction Centre ;

FO BTP région Centre.

ACCORD DU 15 AVRIL 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2021 (Centre - Val de Loire)

[Accord étendu par arrêté du 7 septembre 2021 – JO du 25 septembre 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 de la Région Centre - Val de Loire 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 la région Centre - Val de Loire à compter du 1er juin 2021.

Article 1er

Pour la région Centre - Val de Loire, 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 :

À compter du 1er juin 2021

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 597
B	1 685
C	1 810
D	1 930
E	2 137

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

F	2 453
G	2 688
H	2 924

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 15 avril 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) région Centre - Val de Loire ;

CAPEB région Centre - Val de Loire.

Syndicats de salariés :

URCB-CFDT région Centre ;

BATI MAT TP CFTC région Centre ;

CFE-CGC BTP région Centre ;

FO BTP région Centre.

ACCORD DU 24 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2022 (Centre - Val de Loire)

[Accord étendu par arrêté du 23 mai 2022 – JO du 14 juin 2022.]

Article 1er

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 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 Centre Val de Loire.

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 Centre Val de Loire est fixé comme suit :

À compter du 1er mars 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 647

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

B	1 737
C	1 866
D	1 990
E	2 203
F	2 529
G	2 771
H	3 015

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1er mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1er mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées , il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueurs, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB Région Centre Val de Loire).

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Orléans, le 24 janvier 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) région Centre - Val de Loire ;

CAPEB région Centre - Val de Loire.

Syndicats de salariés :

URCB-CFDT région Centre ;

BATI MAT TP CFTC région Centre ;

CFE-CGC BTP région Centre.

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2022 (Centre - Val de Loire)

[Accord étendu par arrêté du 31 janvier 2023 – JO 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 de la région Centre-Val de Loire 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 la région Centre-Val de Loire à compter du 1er novembre 2022.

Article 1er

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 :

À compter du 1er novembre 2022

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 713
B	1 806
C	1 941
D	2 070
E	2 291
F	2 630
G	2 882
H	3 136

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 19 octobre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) région Centre - Val de Loire ;

CAPEB région Centre - Val de Loire.

Syndicats de salariés :

Section fédérale bâtiment région Centre (SFRC-FO) ;

URCB-CFDT région Centre ;

BATI MAT TP CFTC région Centre ;

CFE-CGC BTP région Centre.

ACCORD DU 4 JUILLET 2023 relatif aux salaires à compter du 1er août 2023 (Centre - Val de Loire)

[Accord étendu par arrêté du 17 octobre 2023 – JO du 21 octobre 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 de la région Centre-Val de Loire 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 la région Centre-Val de Loire à compter du 1er août 2023.

Article 1er

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 :

À compter du 1er août 2023

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 764
B	1 860
C	1 999
D	2 132
E	2 360
F	2 709
G	2 968
H	3 230

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 4 juillet 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) région Centre - Val de Loire ;

CAPEB région Centre - Val de Loire.

Syndicats de salariés :

Section fédérale bâtiment région Centre (SFRC-FO) ;

URCB-CFDT région Centre ;

BATI MAT TP CFTC région Centre ;

CFE-CGC BTP région Centre.

ACCORD DU 23 JUIN 2014 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2014 (Corse)

[Accord étendu par arrêté du 13 novembre 2014 – JO du 18 décembre 2014.]

Entre :

La fédération départementale du BTP de Corse du sud ;

La fédération départementale du BTP de Haute Corse ;

La CAPEB de Corse du sud ;

La CAPEB de la Haute Corse,

D'une part, et

L'union régionale FO de Corse ;

L'union régionale CFDT de Corse ;

L'union régionale CFTC de Corse ;

L'union régionale CFE-CGC de Corse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 Corse.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaines ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse est fixé comme suit : *[Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième 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 (arrêté d'extension du 13 novembre 2014).]*

À compter du 1er septembre 2014

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 474,20
B	1 564,83
C	1 672,94
D	1 818,18
E	2 001,63
F	2 273,54
G	2 542,17
H	2 771,49

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15ème et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Corse.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Ajaccio, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2021 (Corse)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 février 2022 – JO du 12 avril 2022).]

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agent de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et 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 la région Corse.

Article 1er

Pour la région Corse, 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 :

Dans les départements de Corse-du-sud et de Haute-Corse, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse est fixé pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er décembre 2021

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 554,58
B	1 613,76
C	1 725,65
D	1 873,60
E	2 060,90

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

F	2 350,35
G	2 618,79
H	2 859,34

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Ajaccio.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Ajaccio, le 7 septembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération départementale du BTP de la Corse-du-Sud ;

Fédération départementale du BTP de la Haute-Corse 2B ;

CAPEB Corse-du-Sud ;

CAPEB Haute-Corse.

Syndicats de salariés :

Syndicat des travailleurs corses / Sindicatu di i travagliadori corsi – STC ;

Union régionale CFTC de Corse ;

Union régionale des syndicats CFDT.

ACCORD DU 25 MAI 2022 relatif aux salaires à compter du 1er septembre 2022 (Corse)

[Accord étendu par arrêté du 5 octobre 2022 – JO du 20 octobre 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, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au national, et spécifiquement, le S.T.C. – Syndicat des Travailleurs Corses, non représentatif au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse.

Article 1er

Pour la région Corse, 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 pour un horaire collectif de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er septembre 2022comme indiqué dans le tableau ci-après :

A compter du 1er septembre 2022

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 680,00
B	1 720,00
C	1 800,00
D	1 946,67
E	2 141,28
F	2 442,01
G	2 720,92
H	2 970,92

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

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 Bastia.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Corte, le 25 mai 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération départementale du BTP de la Corse-du-Sud ;

CAPEB Corse-du-Sud ;

CAPEB Haute-Corse.

Syndicats de salariés :

Syndicat des travailleurs corses / Sindicatu di i travagliadori corsi - STC ;

Section régionale CFE-CGC bâtiment travaux publics PACA Corse ;

Syndicat construction bois et ameublement CGT Corse ;

Union régionale des syndicats CFDT ;

Union régionale CFTC de Corse.

ACCORD DU 14 JANVIER 2020 relatif aux salaires à compter du 1er février 2020 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 17 septembre 2020 – JO du 26 septembre 2020.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Metz en date du 14 janvier 2020 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM des entreprises du Grand Est. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des stipulations de l'alinéa 2 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 (arrêté d'extension du 17 septembre 2020).]*

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 588,50	1 607,49	1 598,18
B	1 683,86	1 688,46	1 680,86
C	1 796,12	1 798,33	1 787,52
D	1 925,47	1 937,13	1 923,44
E	2 093,93	2 156,77	2 125,66
F	2 405,29	2 403,02	2 393,45
G	2 690,72	2 711,87	2 702,20
H	2 869,77	2 919,99	2 907,74

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er février 2020.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 14 janvier 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est ;

Fédération SCOP BTP Nord.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est ;

Fédération CFE-CGC Grand Est.

ACCORD DU 26 JANVIER 2021 relatif aux salaires à compter du 1er février 2021 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 19 mai 2021 – JO du 2 juin 2021.]

Article 1er

[Article étendu sous réserve des stipulations du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 19 mai 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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 26 janvier 2021 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM des entreprises du Grand Est.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 613,82	1 623,56	1 618,82
B	1 703,00	1 705,34	1 701,46
C	1 815,19	1 816,31	1 810,78
D	1 950,55	1 956,50	1 949,50
E	2 130,35	2 178,34	2 154,74
F	2 429,34	2 428,19	2 423,29
G	2 728,16	2 738,99	2 734,06
H	2 910,88	2 949,19	2 939,90

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er février 2021.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est ;

Fédération SCOP BTP Nord.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est ;

Fédération CFE-CGC Grand Est.

ACCORD DU 25 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er février 2022 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 18 juillet 2022 – JO du 22 juillet 2022.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Metz en date du 25 janvier 2022 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM des entreprises du Grand Est. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des stipulations du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26/9/2007 à la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment relatif à la classification qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 18 juillet 2022).]*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 675,51	1 675,51	1 675,51
B	1 759,91	1 759,91	1 759,91
C	1 874,43	1 874,43	1 874,43
D	2 019,11	2 019,11	2 019,11
E	2 214,34	2 248,05	2 231,59
F	2 507,08	2 507,08	2 507,08
G	2 826,64	2 826,64	2 826,64
H	3 016,69	3 043,56	3 037,09

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er février 2022.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 25 janvier 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est ;

Fédération CFE-CGC Grand Est.

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2022 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 18 avril 2023 – JO du 28 avril 2023.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 11 octobre 2022 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

sur les salaires minimaux des ETAM des entreprises du Grand Est. *[Alinéa étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 (arrêté d'extension du 18 avril 2023).]*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 715,51	1 715,51	1 715,51
B	1 799,91	1 799,91	1 799,91
C	1 914,43	1 914,43	1 914,43
D	2 059,11	2 059,11	2 059,11
E	2 271,20	2 288,05	2 279,82
F	2 547,08	2 547,08	2 547,08
G	2 866,64	2 866,64	2 866,64
H	3 070,13	3 083,56	3 080,33

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er novembre 2022.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 11 octobre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est ;

Fédération CFE-CGC Grand Est.

ACCORD DU 20 JANVIER 2023 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2023 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 20 juin 2023 – JO du 5 juillet 2023.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Niederhausbergen en date du 20 janvier 2023 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *[Alinéa étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 (arrêté d'extension du 20 juin 2023).]*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL
	Grand Est
A	1 775,55
B	1 862,91
C	1 981,44
D	2 131,18
E	2 368,13
F	2 636,23
G	2 966,97
H	3 191,48

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontre le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Niederhausbergen, le 20 janvier 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est.

ACCORD DU 26 JANVIER 2024 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2024 (Grand Est)

[Accord étendu par arrêté du 6 août 2024 – JO du 8 août 2024.]

Article 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Metz en date du 26 janvier 2024 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

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 Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *[Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu, lequel 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 (arrêté d'extension du 6 août 2024).]*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL
	Grand Est
A	1 837,69
B	1 928,11
C	2 040,88
D	2 195,12
E	2 439,17
F	2 715,32
G	3 055,98
H	3 287,22

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er mars 2024.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 26 janvier 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Est ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) Grand Est ;

Fédération SCOP BTP Est.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction) ;

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

Union régionale construction bois (URCB CFDT) Grand Est.

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Hauts de France)

[Accord étendu par arrêté du 24 juillet 2020 – JO du 5 août 2020.]

Préambule

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 la

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France, avec un objectif de convergence au 31 décembre 2021.

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements Nord et Pas-de-Calais, à compter du 1er janvier 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 605,10
B	1 705,22
C	1 834,25
D	1 986,23
E	2 149,00
F	2 466,30
G	2 759,91
H	2 938,13

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1er janvier 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 595,25
B	1 697,45
C	1 808,82
D	1 956,77
E	2 139,22
F	2 446,12
G	2 723,14
H	2 869,33

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Convergence

Dans le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1er juillet 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 605,10
B	1 705,22
C	1 834,25
D	1 986,23
E	2 149,00
F	2 466,30
G	2 748,14
H	2 899,33

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er janvier 2020.

Article 4 : Dispositions spécifiques

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 5 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq en Baroeul, le 10 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Union régionale CFDT construction bois Hauts de France ;

Union régionale CFE-CGC Hauts de France.

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (Hauts de France)

[Accord étendu par arrêté du 31 mars 2022 – JO du 14 avril 2022.]

Préambule

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 la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France, avec un objectif de convergence au 31 décembre 2021. Cette convergence sera donc terminée à l'application du présent accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements Nord et Pas-de-Calais, à compter du 1er janvier 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 655,02
B	1 758,26
C	1 891,30
D	2 048,00
E	2 215,83
F	2 543,00
G	2 845,74
H	3 029,51

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1er janvier 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 655,02
B	1 758,26
C	1 891,30
D	2 048,00
E	2 215,83
F	2 543,00
G	2 833,61
H	2 989,50

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Convergence

Dans le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1er juillet 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 655,02
B	1 758,26
C	1 891,30
D	2 048,00
E	2 215,83
F	2 543,00
G	2 845,74
H	3 029,51

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er janvier 2022.

Article 4 : Dispositions spécifiques

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 5 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq en Baroeul, le 8 décembre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Confédération générale du travail (CGT) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

Union régionale CFDT construction bois Hauts de France.

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (Hauts de France)

[Accord étendu par arrêté du 12 décembre 2022 – JO du 27 décembre 2022.]

Préambule

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 la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts de France, à compter du 1er octobre 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 685,00
B	1 758,26
C	1 891,30
D	2 048,00
E	2 215,83
F	2 543,00
G	2 845,74
H	3 029,51

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er octobre 2022.

Article 3 : Dispositions spécifiques

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 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Arras, le 22 septembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Confédération générale du travail (CGT) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

Union régionale CFDT construction bois Hauts de France.

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023 (Hauts de France)

[Accord étendu par arrêté du 13 mars 2023 – JO du 31 mars 2023.]

Préambule

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 la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts de France, à compter du 1er janvier 2023

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 735,00
B	1 838,26
C	1 976,30
D	2 138,00
E	2 315,83
F	2 658,00
G	2 970,74
H	3 164,51

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er janvier 2023.

Article 3 : Dispositions spécifiques

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 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq en Baroeul, le 19 décembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Union régionale CFDT construction bois Hauts de France.

ACCORD DU 28 JUIN 2023 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2023 (Hauts de France)

[Avenant étendu par arrêté du 9 octobre 2023 – JO du 13 octobre 2023.]

Préambule

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 la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts de France, à compter du 1er juillet 2023

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 773,00
B	1 838,26
C	1 976,30
D	2 138,00
E	2 315,83
F	2 658,00
G	2 970,74
H	3 164,51

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er juillet 2023.

Article 3 : Dispositions spécifiques

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 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Arras, le 28 juin 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Union régionale CFDT construction bois Hauts de France.

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2024 (Hauts de France)

[Accord étendu par arrêté du 22 février 2024 – JO du 16 mars 2024.]

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept 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 salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 la région Hauts de France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts de France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Article 1er : Barèmes de salaires minimaux

Pour la région des Hauts de France, 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 (base 151,67 h) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts de France, à compter du 1er janvier 2024

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 799
B	1 887
C	2 029
D	2 193
E	2 383
F	2 738
G	3 060
H	3 272

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 : Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er janvier 2024.

Article 3 : Dispositions spécifiques

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 : Dépôt

Conformément du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Arras, le 22 novembre 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment Hauts de France ;

CAPEB régionale Hauts de France ;

Fédération Nord des SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

Union syndicale BTP Force ouvrière Hauts de France ;

Union régionale CFDT construction bois Hauts de France ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

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 maitrise 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

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.***

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 maitrise 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 maitrise 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

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 règlementaires 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 maitrise 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

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 maitrise 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.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 14 FÉVRIER 2020 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2020 (Normandie)

[Accord étendu par arrêté du 20 novembre 2020 – JO du 1er décembre 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 la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, *[Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).]* les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Normandie, dans le cadre

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 1er

[Article 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 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 (arrêté d'extension du 20 novembre 2020).]

Pour la région Normandie, 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 :

Dans les départements **du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61)**, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er octobre 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 594,39
B	1 690,06
C	1 833,54
D	2 025,72
E	2 180,76
F	2 427,79
G	2 710,94
H	2 979,89

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans les départements **de l'Eure (27) et de la Seine Maritime (76)**, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er octobre 2020

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 586,09
B	1 676,26
C	1 820,30
D	2 008,74
E	2 180,76
F	2 427,79
G	2 710,94
H	2 954,02

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 14 février 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Normandie ;

CAPEB Normandie.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale des syndicats CFTC ;

FG Force ouvrière (FO) ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 18 FÉVRIER 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2021 (Normandie)

[Accord étendu par arrêté du 22 juillet 2021 – JO du 31 juillet 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 la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, *[Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).]* les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Normandie, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 1er

Pour la région Normandie, 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 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, étendu par arrêté du 20 août 2008, qui ne réservent pas

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 22 juillet 2021).]

A compter du 1er juillet 2021

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 607,15
B	1 703,58
C	1 848,21
D	2 041,93
E	2 198,21
F	2 447,21
G	2 732,63
H	3 003,73

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 18 février 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Normandie ;

CAPEB Normandie.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2022 (Normandie)

[Accord étendu par arrêté du 23 mai 2022 – JO du 14 juin 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 la région Normandie.

Article 1er

Pour la région Normandie, 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 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année comme suit :

A compter du 1er juillet 2022

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 660,19
B	1 759,80
C	1 909,20
D	2 109,31
E	2 270,75
F	2 527,97
G	2 822,81
H	3 102,85

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 3 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Normandie ;

CAPEB Normandie.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT ;

Fédération générale Force Ouvrière des travailleurs du BTP, bois, carrières, matériaux de construction, papier carton, céramique et exploitation thermique (FGFO) ;

Union régionale des syndicats CFTC Normandie ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2023 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2023 (Normandie)

[Accord étendu par arrêté du 25 avril 2023 – JO du 28 avril 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 la région Normandie.

Article 1er

Pour la région Normandie, 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 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année comme suit :

A compter du 1er avril 2023

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 750,19
B	1 849,80
C	2 009,20
D	2 219,31
E	2 380,75
F	2 637,97
G	2 942,81
H	3 232,85

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 8 février 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) de la région Normandie ;

CAPEB Normandie.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale des syndicats CFTC Normandie ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ACCORD DU 29 MARS 2018 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2018 (Nouvelle-Aquitaine)

[Accord étendu par arrêté du 8 février 2019 – JO du 14 février 2019.]

Article 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, *[Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).]*les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1er mai 2020.

Article 2

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 les tableaux ci-après :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la **Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64)** : *[Alinéa 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 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 (arrêté d'extension du 8 février 2019).]*

Barème applicable à compter du 1er mai 2018

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 526,40
B	1 604,28
C	1 692,37
D	1 812,51
E	2 037,87
F	2 328,83
G	2 608,35
H	2 900,58

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la **Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87)** : *[Alinéa 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 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 (arrêté d'extension du 8 février 2019).]*

Barème applicable à compter du 1er mai 2018

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 526,40
B	1 604,28
C	1 692,37
D	1 812,51
E	2 030,00
F	2 310,00
G	2 606,00
H	2 941,17

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la **Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86)** : *[Alinéa 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 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 (arrêté d'extension du 8 février 2019).]*

Barème applicable à compter du 1er mai 2018

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 526,40
B	1 604,28
C	1 709,52
D	1 812,51
E	2 037,87
F	2 310,00
G	2 606,00
H	2 872,89

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

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 Bordeaux, le 29 mars 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale (CAPEB) Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération régionale des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 28 MARS 2019 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2019 (Nouvelle-Aquitaine)

[Accord étendu par arrêté du 30 juillet 2020 – JO du 12 août 2020.]

Article 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, *[Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).]*les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1er mai 2020.

Article 2

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-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Nouvelle-Aquitaine : *[Alinéa 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 susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année (arrêté d'extension du 30 juillet 2020).]*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Barème applicable à compter du 1er juillet 2019

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 555,40
B	1 634,76
C	1 742,00
D	1 846,95
E	2 076,59
F	2 373,08
G	2 657,91
H	2 997,05

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

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 Bordeaux, le 28 mars 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération régionale des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale Force ouvrière (FO construction) ;

Union régionale CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 31 MARS 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2021 (Nouvelle-Aquitaine)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 19 novembre 2021 – JO du 8 décembre 2021).]

Article 1er

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 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

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-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine :

Barème applicable à compter du 1er juin 2021

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 578,73
B	1 659,28
C	1 768,13
D	1 874,65
E	2 107,74
F	2 408,68
G	2 697,78
H	3 042,01

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

(inséré par avenant n° 1 du 10 juin 2021) *[Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 19 novembre 2021 – JO du 8 décembre 2021).]*

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

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 Bordeaux, le 31 mars 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale (CAPEB) Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération régionale des SCOP du BTP Nouvelle-Aquitaine.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale Force ouvrière (FO construction) ;

Union régionale CGT construction, bois et ameublement ;

Union régionale CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 5 AVRIL 2022 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2022 (Nouvelle-Aquitaine)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 18 juillet 2022 – JO du 22 juillet 2022).]

Article 1er

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 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d’employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine :

Barème applicable à compter du 1er juin 2022

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A	1 645,58
B	1 717,35
C	1 830,01
D	1 940,26
E	2 181,51
F	2 492,98
G	2 792,20
H	3 148,48

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 de moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Bordeaux, le 5 avril 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale (CAPEB) Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération régionale des SCOP du BTP Nouvelle-Aquitaine.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFTC BATI-MAT-TP ;

Union régionale construction bois CFDT ;

Union régionale Force ouvrière (FO construction) ;

Union régionale CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2019 (Occitanie)

[Accord étendu par arrêté du 23 septembre 2019 – JO du 27 septembre 2019.]

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 la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie, avec un objectif de convergence au plus tard le 1er janvier 2021.

Article 1er

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, par accord du 22 février 2019, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales, 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 Occitanie est fixé comme suit : *[Alinéa 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*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (arrêté d'extension du 23 septembre 2019).]

A compter du 1er avril 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 553,58	10,24
Niveau B	1 637,45	10,80
Niveau C	1 770,57	11,67
Niveau D	1 917,57	12,64
Niveau E	2 126,54	14,02
Niveau F	2 459,05	16,21
Niveau G	2 691,05	17,74
Niveau H	2 963,16	19,54

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn et Garonne, 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 Occitanie est fixé comme suit : *[Alinéa 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 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 (arrêté d'extension du 23 septembre 2019).]*

A compter du 1er avril 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 571,78	10,36
Niveau B	1 656,54	10,92
Niveau C	1 770,57	11,67
Niveau D	1 940,08	12,79
Niveau E	2 126,54	14,02
Niveau F	2 511,78	16,56
Niveau G	2 749,08	18,12
Niveau H	3 026,46	19,95

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Toulouse, le 22 février 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

CFE-CGC BTP ;

Fédération générale FO du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (FO BTP).

ACCORD DU 5 MARS 2020 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2020 (Occitanie)

[Accord étendu par arrêté du 20 novembre 2020 – JO du 28 novembre 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 la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie, avec un objectif de convergence au plus tard le 1er janvier 2021.

Article 1er

[Article 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 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 (arrêté d'extension du 20 novembre 2020).]

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, par accord du 5 mars 2020, le barème des salaires

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci- après :

Dans les départements Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er juillet 2020

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 597,09	10,53
Niveau B	1 683,54	11,10
Niveau C	1 798,81	11,86
Niveau D	1 971,71	13.00
Niveau E	2 161,30	14,25
Niveau F	2 552,61	16,83
Niveau G	2 793,76	18,42
Niveau H	3 074,35	20,27

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans les départements Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er juillet 2020

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 597,09	10,53
Niveau B	1 683,54	11,10
Niveau C	1 798,81	11,86
Niveau D	1 971,71	13.00
Niveau E	2 161,30	14,25
Niveau F	2 552,61	16,83
Niveau G	2 793,76	18,42
Niveau H	3 074,35	20,27

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Toulouse, le 5 mars 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

CFE-CGC BTP ;

Fédération générale FO du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (FO BTP).

ACCORD DU 23 MARS 2021 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2021 (Occitanie)

[Accord étendu par arrêté du 7 septembre 2021 – JO du 25 septembre 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 la région Occitanie.

Article 1er

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, par accord du 23 mars 2021, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er mai 2021

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 603,15	10,57
Niveau B	1 689,60	11,14
Niveau C	1 806,39	11,91
Niveau D	1 979,29	13,05
Niveau E	2 168,88	14,30
Niveau F	2 561,71	16,89
Niveau G	2 804,38	18,49
Niveau H	3 088,00	20,36

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Toulouse, le 23 mars 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2022 (Occitanie)

[Accord étendu par arrêté du 23 mai 2022 – JO du 14 juin 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 la région Occitanie.

Article 1er

Pour la région Occitanie, 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 :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er avril 2022

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 657,75	10,93
Niveau B	1 747,24	11,52
Niveau C	1 868,57	12,32
Niveau D	2 046,03	13,49
Niveau E	2 243,20	14,79
Niveau F	2 643,61	17,43
Niveau G	2 893,86	19,08
Niveau H	3 186,59	21,01

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 4 février 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2022 (Occitanie)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 31 janvier 2023 – JO 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 la région Occitanie.

Article 1er

Pour la région Occitanie, 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 :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 698,70	11,20
Niveau B	1 791,22	11,81
Niveau C	1 915,59	12,63
Niveau D	2 097,60	13,83
Niveau E	2 299,32	15,16
Niveau F	2 710,34	17,87
Niveau G	2 966,67	19,56
Niveau H	3 266,97	21,54

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 7 octobre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) ;

CFE-CGC BTP.

ACCORD DU 7 AVRIL 2023 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2023 (Occitanie)

[Accord étendu par arrêté du 18 juillet 2023 – JO du 22 juillet 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 la région Occitanie.

Article 1er

Pour la région Occitanie, 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 :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

A compter du 1er juin 2023

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 766,95	11,65
Niveau B	1 853,41	12,22
Niveau C	1 973,22	13,01
Niveau D	2 159,78	14,24
Niveau E	2 356,95	15,54
Niveau F	2 778,59	18,32
Niveau G	3 040,98	20,05
Niveau H	3 348,87	22,08

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Carcassonne, le 7 avril 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Occitanie ;

Union régionale CAPEB Occitanie ;

Fédération régionale des SCOP BTP Sud-Ouest.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC).

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2018 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2019 (Pays de la Loire)

[Accord étendu par arrêté du 29 mai 2019 – JO du 4 juin 2019.]

Préambule

En application du titre III de la convention 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 de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations 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, fixés comme suit.

Article 1er

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2019 :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL Applicable au 1er janvier 2019 (entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles)
A	1 525,80
B	1 664,42
C	1 797,46
D	1 953,09
E	2 106,28
F	2 334,25
G	2 600,36
H	2 947,66

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Les parties conviennent de se réunir au mois de juin 2019 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 3

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Fait à Angers, le 16 novembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

Union régionale CAPEB Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;

Section fédérale régionale CGT-FO des Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP des Pays de la Loire.

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2019 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2020 (Pays de la Loire)

[Accord étendu par arrêté du 25 mai 2020 – JO du 3 juin 2020.]

Préambule

En application du titre III de la convention 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 ETAM du bâtiment, les organisations d’employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d’employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2020 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL Applicable au 1er janvier 2020 (entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles)
A	1 544,11
B	1 684,39
C	1 819,03
D	1 976,53
E	2 131,56
F	2 362,26
G	2 631,56
H	2 983,03

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 : Durée – Dénonciation – Révision - Rendez-vous - Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Une fois par an, les organisations représentatives se réunissent pour engager les négociations à leur niveau.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Fait à Angers, le 5 novembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

Union régionale CAPEB Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP des Pays de la Loire.

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2020 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021 (Pays de la Loire)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 1er mars 2021 – JO du 9 mars 2021).]

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Préambule

En application du titre III de la convention 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 ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1er

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er janvier 2021 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL Applicable au 1er janvier 2021 (entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles)
A	1 551,83
B	1 692,81
C	1 828,13
D	1 986,41
E	2 142,22
F	2 374,07
G	2 644,72
H	2 997,95

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 : Application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021.

Article 4 : Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 : Clause de rendez-vous

Une fois par an, les organisations représentatives se réunissent pour engager les négociations à leur niveau.

Les parties conviennent de se réunir une fois sur la période avril/mai 2021pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 6 : Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 7 : Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 9 novembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

Union régionale CAPEB Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;
Section fédérale régionale CGT-FO des Pays de la Loire ;
CFE-CGC BTP des Pays de la Loire.

ACCORD DU 25 MARS 2022 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2022 (Pays de la Loire)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 18 juillet 2022 – JO du 22 juillet 2022).]

Préambule

En application du titre III de la convention 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 ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1er

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er mai 2022 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL Applicable au 1er mai 2022 (entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles)
A	1 607,70
B	1 752,06
C	1 892,11
D	2 055,93
E	2 217,20
F	2 457,16
G	2 737,29

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

H	3 102,88

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 : Application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er mai 2022.

Article 4 : Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 : Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 6 : Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 25 mars 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

Union régionale CAPEB Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;

Section fédérale régionale CGT-FO des Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP des Pays de la Loire.

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2022 (Pays de la Loire)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 31 janvier 2023 – JO du 8 février 2023).]

Préambule

En application du titre III de la convention 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 ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1er

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1er décembre 2022 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL Applicable au 1er décembre 2022 (entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles)
A	1 680,05
B	1 802,06
C	1 942,11
D	2 105,93
E	2 267,20
F	2 507,16
G	2 787,29
H	3 152,88

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 : Application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er décembre 2022.

Article 4 : Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 : Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 6 : Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 7 octobre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

Union régionale CAPEB Pays de la Loire.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;

Section fédérale régionale CGT-FO des Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP des Pays de la Loire.

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2019 relatif aux salaires (PACA)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

[Accord étendu par arrêté du 24 juillet 2020 – JO du 5 août 2020. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er septembre 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 la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

[Article étendu sous réserve des stipulations de l'article 5 alinéa 2 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 (arrêté d'extension du 24 juillet 2020).]

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 572,25
B	1 683,19
C	1 786,38
D	1 991,66
E	2 110,37
F	2 461,00
G	2 696,23
H	2 973,60

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 13 novembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Provence-Alpes-Côte d'azur (PACA) ;

Fédération PACA Corse SCOP BTP ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT région Provence-Côte d'Azur ;

Union régionale CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale BATI-MAT TP PACA CFTC.

ACCORD DU 1ER AVRIL 2021 relatif aux salaires à compter du 1er juin 2021 (PACA)

[Accord étendu par arrêté du 7 septembre 2021 – JO du 25 septembre 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 la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er juin 2021 :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 585,00
B	1 701,00
C	1 805,00
D	2 012,00
E	2 135,00
F	2 482,00
G	2 721,00
H	2 997,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Marseille, le 1er avril 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Provence-Alpes-Côte d'azur (PACA) ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction bois CFDT région Provence-Côte d'Azur ;

Union régionale CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale BATI-MAT TP PACA CFTC.

ACCORD DU 21 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2022 (PACA)

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 14 juin 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 la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er mai 2022 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A	1 635,09
B	1 754,75
C	1 862,04
D	2 075,58
E	2 237,47
F	2 560,43
G	2 806,98
H	3 091,71

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à La Valette du Var, le 21 janvier 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Provence-Alpes-Côte d'azur (PACA) ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse.

Syndicats de salariés :

Union régionale construction et bois PACA CGT ;

Fédération régionale FO Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale construction bois CFDT région Provence-Côte d'Azur ;

Union régionale CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale BATI-MAT TP PACA CFTC.

ACCORD DU 20 JUILLET 2022 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2022 (PACA)

[Accord étendu par arrêté du 13 octobre 2022 – JO du 8 novembre 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 la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er novembre 2022 :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 720,00
B	1 840,00
C	1 950,00
D	2 163,00
E	2 321,00
F	2 647,00
G	2 893,00
H	3 180,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 20 juillet 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Provence-Alpes-Côte d'azur (PACA) ;

Fédération PACA Corse SCOP BTP ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse.

Syndicats de salariés :

Fédération régionale FO Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale construction bois CFDT région Provence-Côte d'Azur ;

Union régionale CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale BATI-MAT TP PACA CFTC.

ACCORD DU 19 JUILLET 2023 relatif aux salaires à compter du 1er novembre 2023 (PACA)

[Accord étendu par arrêté du 30 octobre 2023 – JO du 25 novembre 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 la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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 pour un horaire collectif de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er novembre 2023 comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 800,00
B	1 920,00
C	2 030,00
D	2 243,00
E	2 411,00
F	2 707,00
G	2 953,00
H	3 240,00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à La Valette du Var, le 19 juillet 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale du bâtiment de Provence-Alpes-Côte d'azur (PACA) ;

Fédération PACA Corse SCOP BTP ;

Union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse.

Syndicats de salariés :

Fédération régionale FO Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale construction bois CFDT région Provence-Côte d'Azur ;

Union régionale CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse ;

Union régionale BATI-MAT TP PACA CFTC.

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 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 (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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

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.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

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 règlementaires 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.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 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.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 5 JUIN 2007 portant extension de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment et ses annexes

(Journal officiel du 28 juin 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 et ses annexes, à

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'exclusion :

- du mot : « éventuellement » figurant au premier alinéa du point 9 de l'article 4.2.10 (Travail de nuit habituel) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail ;
- des termes : « par lettre recommandée » figurant au troisième alinéa de l'article 6.8 (Paternité) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-25-4 du code du travail ;
- du premier alinéa de l'article 8.12 (Préavis de départ à la retraite) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;
- du paragraphe « modalité 3 » figurant à l'article 6 (Organisation de la RTT en trois étapes) de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000, qui ne prévoit pas l'ensemble des clauses obligatoires fixées à l'article L. 212-9 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.5 (Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail, selon lesquelles le salarié lié par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins un an a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

L'avant-dernier alinéa de l'article 4.1.6 (Durées maximales de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

L'article 4.2.4 (Horaires individualisés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

L'article 4.2.7 (Cas du travail sur 4 ou 6 jours) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail.

L'article 4.2.10 (Travail de nuit habituel) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 213-4-3 du code du travail les autres cas pour lesquels un transfert sur un poste de jour peut être sollicité ne soient pas exclus.

Le troisième alinéa de l'article 5.1.3 (Date de départ en congé) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 223-7 du code du travail, aux termes desquelles les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le troisième alinéa de l'article 8.5 (Montant de l'indemnité de licenciement) est étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé soit au moins équivalent à celui résultant des dispositions de l'article 1er -5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

L'article 8.6 (Mise à la retraite des ETAM de moins de soixante-cinq ans) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'antépénultième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007.

L'article 8.13 (Définition de l'ancienneté) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-2, L. 122-28-6, L. 225-18 et L. 225-25 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 10.2 (Durée, révision et dénonciation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le protocole d'accord du 13 juin 1973 et les avenants n° 2 et n° 3 au protocole d'accord sont étendus sous réserve des dispositions des articles L. 951-10-1 et R. 964-1-14 du code du travail.

Le premier alinéa du titre 2 (Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail) de l'accord national du 6 novembre 1998 est étendu sous réserve que le contingent fixé soit apprécié sur la base de 130 heures par an et par salarié conformément aux dispositions applicables en matière de modulation prévues à l'article D. 212-25 du code du travail.

L'article 1er de l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 modifiant l'accord national du 9 septembre 1998 est étendu sous réserve que le contingent fixé soit apprécié sur la base de 130 heures par an et par salarié conformément aux dispositions applicables en matière de modulation prévues à l'article D. 212-25 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

ARRÊTÉ DU 14 JUIN 2007 portant extension d'un accord professionnel national relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(Journal officiel du 29 juin 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, à l'exclusion du mot « éventuellement » figurant à l'article 10 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail.

L'accord professionnel national est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail relatives aux modalités de révision et de dénonciation des conventions et accords collectifs de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 11 FÉVRIER 2009 portant extension d'un accord à un accord collectif portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment

(Journal officiel du 18 février 2009)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

bâtiment, les dispositions de l'accord du 2 juillet 2008 relatif aux emplois de responsable du centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF) et de conseiller jeunes entreprises (CJE), conclu dans le cadre de l'accord collectif susvisé.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail aux termes desquelles tout salarié lié par un pacte civil de solidarité bénéficie de jours d'autorisation d'absence pour le décès du partenaire lié.

L'article 6-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 3 JUIN 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013

(Journal officiel du 8 juin 2013)

Article 3

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 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 NOVEMBRE 2014 portant extension d'un accord régional (Corse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 18 décembre 2014)

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 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 régional (Corse) du 23 juin 2014 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa 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 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 18 JUIN 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail

(Journal officiel du 30 juin 2015)

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 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires applicables à compter du 1er février 2015, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 25 JUILLET 2017 portant extension d'un accord régional (Occitanie) 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 jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés) (n° 1596 et n° 1597) et dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 11 août 2017)

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 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (c'est à dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, tel que complété par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, 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 celui 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 cadre du 2 février 2017 relatif à la convergence dans le cadre de la négociation salariale et de l'indemnisation des petits déplacements de la région Occitanie, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 28 DÉCEMBRE 2018 portant extension d'un accord territorial (Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme) 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 professionnel 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 territorial (Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme) du 18 janvier 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h 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 8 FÉVRIER 2019 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 14 février 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 des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans son propre champ d'application territorial, l'accord régional (Nouvelle-Aquitaine) du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 29 MAI 2019 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 4 juin 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 régional (Pays de la Loire) du 16 novembre 2018 relatif aux appointements minimaux, 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 5 JUIN 2019 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 12 juin 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 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 paritaire régional (Bourgogne-Franche-Comté) n° 2 du 20 septembre 2018 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect du deuxième 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 23 SEPTEMBRE 2019 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 27 septembre 2019)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Occitanie) du 22 février 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 1er sont étendus 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 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 25 MAI 2020 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) 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 régional (Pays de la Loire) du 5 novembre 2019 relatif aux appointements minimaux, 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 26 MAI 2020 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) 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 professionnel 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 paritaire régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 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 5 JUIN 2020 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 16 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 stipulations de l'accord régional (Bretagne) du 11 décembre 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve de l'application du deuxième 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 JUILLET 2020 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclus dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 5 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 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 (Auvergne-Rhône-Alpes) du 18 décembre 2019 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.L'article 1er de l'accord est étendu sous réserve des stipulations de l'article 5 alinéa 2 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 ;
- l'accord régional (Hauts-de-France) du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) relatif aux salaires du 13 novembre 2019, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'accord est étendu sous réserve des stipulations de l'article 5 alinéa 2 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 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 30 JUILLET 2020 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 12 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 des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, et dans son propre champ d'application territorial, l'accord régional (Nouvelle-Aquitaine) du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'alinéa 2 de l'article 2 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 susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 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 17 SEPTEMBRE 2020 portant extension d'un accord régional (Grand Est) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et ses annexes (n° 2609)

(Journal officiel du 26 septembre 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 ses annexes, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Grand Est) du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des stipulations de l'alinéa 2 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 20 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 28 novembre 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 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 (Occitanie) du 5 mars 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 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 20 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord régional (Normandie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 1er décembre 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 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 (Normandie) du 14 février 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 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 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 1ER MARS 2021 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 9 mars 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 leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Pays de la Loire) du 9 novembre 2020 relatif aux appointements minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée 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'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 19 MAI 2021 portant extension d'un accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) 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 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 (Auvergne-Rhône-Alpes) du 7 janvier 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2021, 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 19 MAI 2021 portant extension d'un accord régional (Bretagne) 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Bretagne) du 14 décembre 2020 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 19 MAI 2021 portant extension d'un accord régional (Grand Est) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et ses annexes (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 ses annexes, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Grand Est) du 26 janvier 2021 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1 de l'accord est étendu sous réserve des stipulations du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h 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 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 22 JUILLET 2021 portant extension d'un accord régional (Normandie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 31 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 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 (Normandie) du 18 février 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, étendu par arrêté du 20 août 2008, qui ne réservent pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h 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 7 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Centre-Val de Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 25 septembre 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 (Centre-Val de Loire) du 15 avril 2021 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 7 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 25 septembre 2021)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (Occitanie) du 23 mars 2021 relatif aux salaires minimaux, 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 7 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 25 septembre 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 (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 1er avril 2021 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 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'accord 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'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 19 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 8 décembre 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 leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Nouvelle-Aquitaine) du 31 mars 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 règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- l'avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord régional (Nouvelle-Aquitaine) du 31 mars 2021 susvisé, 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant 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 accord et avenant.

ARRÊTÉ DU 22 NOVEMBRE 2021 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 8 décembre 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 leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord paritaire régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 17 juin 2021 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 règlementaires 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 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 FÉVRIER 2022 portant extension d'un accord régional (Corse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 12 avril 2022)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (Corse) du 7 septembre 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord régional 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'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 31 MARS 2022 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 12 avril 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 régional (Bretagne) du 8 décembre 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa 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 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 31 MARS 2022 portant extension d'un accord régional (Hauts-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 14 avril 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 régional (Hauts-de-France) du 8 décembre 2021 relatif aux salaires mensuels minimaux, conclu dans le cadre de la

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) 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 régional de salaire (Auvergne-Rhône-Alpes) du 13 décembre 2021, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord régional 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'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 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 règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 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 accord régional (Centre-Val de Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(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 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 paritaire régional (Centre-Val de Loire) du 24 janvier 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 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Normandie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 14 juin 2022)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (Normandie) du 3 février 2022 relatif aux salaires des ETAM, 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 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Occitanie) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(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 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 (Occitanie) du 4 février 2022 relatif aux salaires minimaux des ETAM, 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 23 MAI 2022 portant extension d'un accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(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 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 (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 21 janvier 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 18 JUILLET 2022 portant extension d'un accord régional (Grand Est) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 22 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 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 (Grand Est) du 25 janvier 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des stipulations du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26/9/2007 à la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment relatif à la classification qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35h par semaine ou à 35h 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 18 JUILLET 2022 portant extension d'un accord régional (Nouvelle-Aquitaine) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 22 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 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 (Nouvelle-Aquitaine) du 5 avril 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord 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'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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 5 OCTOBRE 2022 portant extension d'un accord territorial (Corse) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 20 octobre 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 (Corse) du 25 mai 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 OCTOBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 8 novembre 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 régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 20 juillet 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 17 OCTOBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 4 novembre 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 23 juin 2022 sur les salaires minimaux des employés, techniciens et agents de maitrise (ETAM) du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté, 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 12 DÉCEMBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Bretagne) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 27 décembre 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 régional (Bretagne) du 28 septembre 2022 relatif aux salaires des employés, techniciens et agents de maitrise (ETAM), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 12 DÉCEMBRE 2022 portant extension d'un accord régional (Hauts-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 27 décembre 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 régional (Hauts-de-France) du 22 septembre 2022 relatif aux salaires mensuels minimaux des employés, techniciens et agents de maitrise (ETAM), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord régional (Centre-Val de Loire) 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 régional (Centre-Val de Loire) du 19 octobre 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 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord régional (Occitanie) 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 régional (Occitanie) du 7 octobre 2022 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 règlementaires 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 31 JANVIER 2023 portant extension d'un accord régional (Pays de la Loire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(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 régional (Pays de la Loire) du 7 octobre 2022 relatif aux appointements minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord 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'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 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 10 MARS 2023 portant extension d'accords régionaux (Bretagne) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 31 mars 2023)

Article 1

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les 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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bretagne) du 7 décembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Bretagne) du 7 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Bretagne) du 7 décembre 2022 relatif à l'indemnité de maitre d'apprentissage confirmé, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

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 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 (Bretagne) du 7 décembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 3

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'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609) et 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)

(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'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 29 novembre 2022 relatif aux salaires des ouvriers du bâtiment pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés à compter du 1er janvier 2023, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment 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'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 29 novembre 2022 relatif aux salaires des ouvriers du bâtiment pour les entreprises occupant plus de 10 salariés à

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

compter du 1er janvier 2023, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment 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'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 29 novembre 2022 relatif aux salaires des ETAM du bâtiment à compter du 1er janvier 2023, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

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'un accord et d'avenants régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de 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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant régional n° 6 (Hauts-de-France) du 19 décembre 2022 relatif aux salaires minimaux, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional n° 7 (Hauts-de-France) du 19 décembre 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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant régional n° 6 (Hauts-de-France) du 19 décembre 2022 relatif aux salaires minimaux, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional n° 7 (Hauts-de-France) du 19 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (Hauts-de-France) du 19 décembre 2022 relatif aux salaires mensuels minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

L'extension des effets et sanctions de l'accord et 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 ledit accord et lesdits avenants.

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 18 AVRIL 2023 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) 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 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 28 avril 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 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 14 septembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 14 septembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 14 septembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 4

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 18 AVRIL 2023 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 28 avril 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 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Grand Est) du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu.

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 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Grand Est) du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu.

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'accord régional (Grand Est) du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 4

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 25 AVRIL 2023 portant extension d'accords régionaux (Normandie) 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 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 28 avril 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les 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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Normandie) du 8 février 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Normandie) du 8 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

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 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 (Normandie) du 8 février 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 3

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 15 MAI 2023 portant extension d'accords régionaux (Bourgogne-Franche-Comté) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 1er juin 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 visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 21 février 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 21 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 21 février 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 21 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 21 février 2023 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 règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 4

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 20 JUIN 2023 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 5 juillet 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 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Grand Est) du 20 janvier 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de convention collective nationale susvisée.L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu ;
- l'accord régional (Grand Est) du 20 janvier 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Grand Est) du 20 janvier 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de convention collective nationale susvisée.L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu ;
- l'accord régional (Grand Est) du 20 janvier 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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, l'accord régional (Grand Est) du 20 janvier 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 4

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 18 JUILLET 2023 portant extension d'accords régionaux (Occitanie) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 22 juillet 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les 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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Occitanie) du 7 avril 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Occitanie) du 7 avril 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Occitanie) du 7 avril 2023 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 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 (Occitanie) du 7 avril 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 3

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 9 OCTOBRE 2023 portant extension d'avenants régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et d'un accord régional (Hauts-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 13 octobre 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 (Hauts-de-France) du 28 juin 2023 relatif aux salaires, 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 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'avenant régional n° 7 (Hauts-de-France) du 28 juin 2023 relatif aux salaires, 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'accord régional (Hauts-de-France) du 28 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'extension des effets et sanctions des avenants et de l'accord 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 et accord.

ARRÊTÉ DU 16 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 20 octobre 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 ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 28 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de 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 ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 28 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de 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'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 28 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

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 16 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Corse) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 20 octobre 2023)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les 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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Corse) du 2 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Corse) du 2 juin 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

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 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 (Corse) du 2 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 3

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 16 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Nouvelle-Aquitaine) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 20 octobre 2023)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les 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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Nouvelle-Aquitaine) du 20 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Nouvelle-Aquitaine) du 20 juin 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

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 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(Nouvelle-Aquitaine) du 20 juin 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 3

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 17 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Centre-Val de Loire) 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés) (n° 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 21 octobre 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 (entreprises de plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Centre-Val de Loire) du 4 juillet 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant régional (Centre-Val de Loire) du 4 juillet 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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 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 paritaire sur les salaires du 4 juillet 2023, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des accords et avenant 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 et avenant.

ARRÊTÉ DU 30 OCTOBRE 2023 portant extension d'accords régionaux (Provence-Alpes-Côte d'Azur) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 25 novembre 2023)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 19 juillet 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 19 juillet 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 19 juillet 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 19 juillet 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 19 juillet 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

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 15 JANVIER 2024 portant extension d'accords régionaux (Pays de la Loire) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 24 janvier 2024)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Pays de la Loire) du 10 octobre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatif aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord collectif.Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent également adhérer à une convention ou un accord collectif ;
- l'accord régional (Pays de la Loire) du 10 octobre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.Le 2e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatif aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord collectif.Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent également adhérer à une convention ou un accord collectif ;
- l'accord régional (Pays de la Loire) du 10 octobre 2023 relatif à la modification du montant de l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatif aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord collectif.Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent également adhérer à une convention ou un accord collectif.

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 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 (Pays de la Loire) du 10 octobre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Dans le préambule, les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » crée une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail relatif aux modalités de révision d'une convention ou d'un accord collectif.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2261-3 du code du travail qui prévoit que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent également adhérer à une convention ou un accord collectif.

Article 3

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 12 FÉVRIER 2024 portant extension d'accords régionaux (Bretagne) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 16 février 2024)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les 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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bretagne) du 19 décembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Bretagne) du 19 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

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 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 (Bretagne) du 19 décembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification 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 3

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 22 FÉVRIER 2024 portant extension d'accords régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 16 mars 2024)

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 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Hauts-de-France) du 22 novembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Hauts-de-France)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

du 22 novembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de 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 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 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 entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Hauts-de-France) du 22 novembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 4

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 (Hauts-de-France) du 22 novembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 5

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 15 MARS 2024 portant extension d'accords régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 30 mars 2024)

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 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 11 décembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans le préambule, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel.

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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 11 décembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans le préambule, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel.

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'accord régional (Auvergne-Rhône-Alpes) du 11 décembre 2023 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans le préambule, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel.

Article 4

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 21 MAI 2024 portant extension d'accords régionaux (Occitanie) 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 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 31 mai 2024)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 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 entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Occitanie) du 16 février 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

A l'article 1er, les termes : « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 2

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 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 entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Occitanie) du 16 février 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

A l'article 1er, les termes : « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 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 entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Occitanie) du 16 février 2024 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Au 1er alinéa de l'article 1er, les termes : « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 4

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 (Occitanie) du 16 février 2024 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 1er, les termes : « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 5

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 25 JUIN 2024 portant extension d'accords régionaux (Bourgogne-Franche-Comté) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 6 juillet 2024)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 18 mars 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Dans le préambule, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté conduisant potentiellement à l'exclusion de certaines organisations qui sont reconnues comme représentatives au niveau de la branche, mais qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance au niveau national et interprofessionnel ;
- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 18 mars 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Dans le préambule, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté conduisant potentiellement à l'exclusion de certaines organisations qui sont reconnues comme représentatives au niveau de la branche, mais qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance au niveau national et interprofessionnel.

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 du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 18 mars 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Dans le préambule, les termes : « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté conduisant potentiellement à l'exclusion de certaines organisations qui sont reconnues comme représentatives au niveau de la branche, mais qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance au niveau national et interprofessionnel.
- l'accord régional (Bourgogne-Franche-Comté) du 18 mars 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Dans le préambule, les termes : « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté conduisant potentiellement à l'exclusion de certaines organisations qui sont reconnues comme représentatives au niveau de la branche, mais qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance au niveau national et interprofessionnel.

Article 3

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (Bourgogne-Franche-Comté) du 18 mars 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans le préambule, les termes : « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté conduisant potentiellement à l'exclusion de certaines organisations qui sont reconnues comme représentatives au niveau de la branche, mais qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance au niveau national et interprofessionnel.

Article 4

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 6 AOÛT 2024 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 8 août 2024)

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 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Grand Est) du 26 janvier 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu, lequel prévoit que « toutes les entreprises, quelle que soit la durée collective qu'elles appliqueront, seront tenues de respecter les minima établis sur la base de la durée légale tels qu'ils résulteront des négociations régionales » ;
- l'accord régional (Grand Est) du 26 janvier 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Grand Est) du 26 janvier 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu, lequel prévoit que « toutes les entreprises, quelle que soit la durée collective qu'elles appliqueront, seront tenues de respecter les minima établis sur la base de la durée légale tels qu'ils résulteront des négociations régionales » ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

• l'accord régional (Grand Est) du 26 janvier 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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'accord régional (Grand Est) du 26 janvier 2024 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu, lequel 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 4

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 27 DÉCEMBRE 2024 portant extension d'accords régionaux (Provence-Alpes-Côte d'Azur) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 3 janvier 2025)

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 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

• l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 30 septembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

• l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 30 septembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 30 septembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.
- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 30 septembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

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'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur) du 30 septembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 1er, les termes « au national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives « au national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 4

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 JANVIER 2025 portant extension d'accords régionaux (Ile-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 14 février 2025)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Ile-de-France) du 7 novembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisé ;
- l'accord régional (Ile-de-France) du 7 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Ile-de-France) du 7 novembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord régional (Ile-de-France) du 7 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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'accord régional (Ile-de-France) du 7 novembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

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 6 FÉVRIER 2025 portant extension d'accords régionaux (Bretagne) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 14 février 2025)

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 des ouvriers employés par les entreprises du

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Bretagne) du 3 décembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.A l'article 1er, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel ;
- l'accord régional (Bretagne) du 3 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.A l'article 1, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations représentatives « au niveau national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

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 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 (Bretagne) du 3 décembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 1, les termes « au national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives « au national » créant alors une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

L'article 2 est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu 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 3

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 25 FÉVRIER 2025 portant extension d'accords régionaux (Hauts-de-France) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 18 mars 2025)

Article 1

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Hauts-de-France) du 25 novembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Hauts-de-France) du 25 novembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'accord régional (Hauts-de-France) du 25 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 4

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 (Hauts-de-France) du 25 novembre 2024 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 5

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 9 AVRIL 2025 portant extension d'accords régionaux (Normandie) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 26 avril 2025)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Normandie) du 22 janvier 2025 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord régional (Normandie) du 22 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

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 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 (Normandie) du 22 janvier 2025 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 3

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 9 AVRIL 2025 portant extension d'avenants régionaux (Centre-Val de Loire) 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 (entreprises occupant plus de 10 salariés) (n° 1597) et de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 26 avril 2025)

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 plus 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant régional (Centre-Val de Loire) du 3 février 2025 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel ;
- l'avenant régional (Centre-Val de Loire) du 3 février 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

12 juillet 2006, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant régional (Centre-Val de Loire) du 3 février 2025 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.A l'article 1er, les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Article 3

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 29 AVRIL 2025 portant extension d'accords régionaux (Grand Est) 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) (nos 1596 et 1597) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (n° 2609)

(Journal officiel du 3 mai 2025)

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 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Grand Est) du 16 janvier 2025 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu, lequel prévoit que « toutes les entreprises, quelle que soit la durée collective qu'elles appliqueront, seront tenues de respecter les minima établis sur la base de la durée légale tels qu'ils résulteront des négociations régionales » ;
- l'accord régional (Grand Est) du 16 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de 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 du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 modifié (entreprises occupant plus de 10 salariés), et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'accord régional (Grand Est) du 16 janvier 2025 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 12 février 2002 étendu, lequel prévoit que « toutes les entreprises, quelle que soit la durée collective qu'elles appliqueront, seront tenues de respecter les minima établis sur la base de la durée légale tels qu'ils résulteront des négociations régionales » ;
- l'accord régional (Grand Est) du 16 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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'accord régional (Grand Est) du 16 janvier 2025 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu, lequel 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 4

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Cadres

SIGNATAIRES

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), pour la section bâtiment.

Organisations syndicales :

Fédération BATIMAP-TP CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

Adhésion :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT, par lettre du 6 février 2014.

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

Organisations professionnelles d'employeurs (entreprises employant jusqu'à 10 salariés)

(arrêté du 13 décembre 2021 - JO du 19 décembre 2021)

- Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) : 50,80 %
- Fédération française du bâtiment (FFB) : 49,20 %

Organisations professionnelles d'employeurs (entreprises employant plus de 10 salariés)

(arrêté du 13 décembre 2021 - JO du 19 décembre 2021)

- Fédération française du bâtiment (FFB) : 89,51 %
- Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) : 10,49 %

Organisations syndicales (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

(arrêté du 19 février 2024 - JO du 3 mars 2024)

- Confédération générale du travail (CGT) : 40,33 %
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 24,05 %
- Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) : 19,34 %
- Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 13,84 %
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 2,43 %

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des cadres du batiment du 1er juin 2004

(non étendue. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2005)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, 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 Cadres qu'ils emploient à une activité Bâtiment, sur le territoire de la France métropolitaine.

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 métropolitain.

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 METALLIQUE

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le Bâtiment (X).

24.03 FABRICATION ET INSTALLATION DE MATERIEL AERAULIQUE, 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'AMENAGEMENT 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 V.R.D., de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GENERALE

- les entreprises de fumisterie de Bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises 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 ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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 AMENAGEMENTS-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 nationale 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 nationale 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 nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois 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 nationale.

Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte Bâtiment et Travaux Publics, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités Bâtiment

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 nationale 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 nationale 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 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 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 nationale 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 nationale.

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 METALLIQUE DE BATIMENT

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 Cadres des entreprises étrangères intervenant en France, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 1.3 : Égalité 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 de Cadres 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 1.4 : Non Discrimination au travail

Aucun cadre 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 cadre 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1.5 : Harcèlement

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en 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

Article 1.6 : Droit syndical et liberté d'opinion - Représentation du personnel

Article 1.6.1 - 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 cadre conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et le cadre 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 Cadres peuvent participer à des stages ou session de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.6.2 - Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des Cadres 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 dix jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gène devant être motivée par écrit.

Article 1.6.3 - Participation aux commissions paritaires nationales

Conformément à l'article L. 132-17 du code du Travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Bâtiment aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, 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 deux 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et organisation syndicale représentative.

Article 1.6.4 - 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 au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

Article 1.6.5 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des Cadres par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée 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.

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1 : 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 le cadre.

Article 2.2 : Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. Le cadre bénéficiera d'un délai de réflexion d'un mois, à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus et si l'employeur décide de procéder au licenciement du cadre, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3 : Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une 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 au cadre de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 ci-après.

Article 2.4 : Délégation de pouvoirs

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les entreprises formalisent par un écrit les délégations de pouvoirs données aux cadres indiquant de manière précise :

- 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 mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

Article 2-5 : 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 Cadres embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE III - CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION - DURÉE DE TRAVAIL

CHAPITRE III-1 - Classification et rémunération

La classification des cadres du Bâtiment résulte de la convention collective nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minima des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment.

CHAPITRE III.2 - Durée du travail

Article 3-1 : Organisation et réduction du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues :

- dans l'accord national professionnel 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, constituant l'annexe V de la présente convention, étendu pour les entreprises de Bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (J.O. du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (J.O. du 24 juin 2000.),

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (J.O. du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (J.O. du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO 29 mai 2004).

Article 3-2 : Travail à temps partiel

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillent 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 3-3 : Convention de forfait en jours

(inséré par avenant n° 1 du 11 décembre 2012) *[Il entre en vigueur à compter du 1er février 2013.]*

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les cadres ayant 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 BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres 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 auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en 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. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. 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. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à 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 le cadre 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.

TITRE IV - CONGÉS PAYÉS - AUTORISATIONS D'ABSENCE - JOURS FÉRIÉS

Article 4.1 : Congés payés

Les Cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de deux 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, 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 Cadres 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 4.1.1 - Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les cadres bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt 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 cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt 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 4.1.2 - 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 cadres 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 4.1.3 - Date de départ en congé

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 deux mois à l'avance.

Pour les Cadres, 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.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au cadre que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institué par la loi du 16 mai 1969 et excédant douze jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à six jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le cadre bénéficiera, nonobstant les dispositions du premier alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de deux 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, 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 deux 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, le cadre 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.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé deux 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 4.1.4 - Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.3 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 le cadre 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 4.2 : Autorisations d'absence

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le cadre 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 4-3 : Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

TITRE V - PROTECTION SOCIALE

Article 5.1 : Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle *[à la Caisse de retraite du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP RETRAITE),à la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Graphiques (CNRBTPIG),]* instituée à cet effet.

Article 5.2 : Régime de prévoyance

Tout cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance souscrit auprès d'un ou plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle).

Le régime de prévoyance garantit au personnel Cadre les prestations de base définies, rappelées en annexe VII, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics - catégorie Cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3 : Prestations maladie

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.

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 cadre sans condition d'ancienneté ;

b) en cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout cadre justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de cinq 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 ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

les prestations suivantes seront dues :

1) Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur versera au Cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la Sécurité Sociale ;

2) A partir du 91e jour, le cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des cadres, telles que définies à l'article 5.2.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le montant total de ces indemnisations et des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

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 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.

Sont exclus des présents avantages, les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à un mois.

Article 5.4 : Disponibilité

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, le Cadre dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans rémunération 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, le Cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au Titre VII 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 pour fin de chantier ou un licenciement pour motif économique ou une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en application de l'article 7.6 et suivants de la présente convention.

Article 5.5 : Maternité

Pour les salariées 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 - 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 - pendant une durée maximale de seize semaines (avant ou après l'accouchement).

Le montant total de ces indemnisations et des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

Article 5.6 : Paternité

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le cadre 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 4.2 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 par lettre recommandée un 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

TITRE VI - DÉPLACEMENTS

CHAPITRE VI.1 - Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM

Article 6.1.1 : Déplacements occasionnels

Les cadres 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 au cadre 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 le cadre, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

Article 6.1.2 : Déplacement continu

Le cadre 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 6.1.3 : Voyages de détente hebdomadaires

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, les cadres éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un cadre, 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 6.1.4 : 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 6.1.5 : Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un cadre 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 cadre 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 6.1.6 : Moyens de transport

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 cadre 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 6.1.7 : Changement de résidence

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par le cadre, 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, le cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite d'un 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 le cadre à son logeur, dans la limite de trois mois de loyer.

En cas de décès du cadre 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 6.1.8 : Retour à la résidence initiale

Tout cadre qui, après un changement de résidence imposé 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 six mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le cadre 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 occasionné son retour au point de départ.

Lorsqu'un cadre 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 trois mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que trois mois de loyer.

CHAPITRE VI.2 - Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France

Article 6.2.1 : Champ d'application

Les Cadres qui ont travaillé pendant au moins trois 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les Cadres mutés dans l'Entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 6.2.8 de la présente Convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant trois mois en France Métropolitaine dans l'Entreprise qui les a mutés.

Article 6.2.2 : Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure au cadre 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 trois mois

Article 6.2.3 : Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la convention collective des travaux publics restent applicables.

Une lettre de mission sera remise au cadre amené à effectuer un déplacement compris entre un et trois mois.

Cette lettre que le cadre 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 es règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 - Déplacements supérieurs à trois mois

Article 6.2.4 : Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, 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.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition du cadre pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le cadre 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 du cadre 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),

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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 le cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordées dans l'avenant ne peuvent être inférieures à ceux prévus à l'annexe VII.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser un an, sauf accord du cadre.

Article 6.2.5 : Assistance au cadre et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Article 6.2.6 : Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues au cadre à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective du cadre base France métropolitaine

Le rapatriement du cadre 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 neuf mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission du cadre, 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 le cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 6.2.7 : Retour en Métropole

A son retour en Métropole, le cadre 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 le cadre 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 6.2.8 : Détachement dans une autre entreprise

Lorsqu'un cadre 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 cadres qu'elle y détache au

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsqu'à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en Métropole, le cadre 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 du cadre, 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 cinq ans de service du cadre au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, le cadre pourra opter, dans les six 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 VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7.1 : 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 2 mois si le cadre a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, la durée du préavis est celle prévue à l'alinéa ci-dessus sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

Article 7.2 : Indemnité de préavis

En cas de licenciement, le cadre 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 7.3 : Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le cadre 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 du cadre, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue.

Licenciement

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 7.4 : Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un cadre de plus de 65 ans révolus, celui ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.5 : Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du cadre telle que définie à l'article 7.13 et en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10èmes de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 6/10èmes de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

En cas de licenciement d'un cadre 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 %.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des douze derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale du cadre pendant les douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le cadre au cours de ces douze 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 (feuillet fiscal).

Mise à la retraite

Article 7.6 : Mise à la retraite des Cadres de moins de 65 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un cadre âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1° 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 Cadres pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

Article 7.7 : Montant de l'indemnité de mise à la retraite des Cadres de moins de 65 ans

Les Cadres de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 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 du cadre et calculée à raison de

- 2/10èmes de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 5/10èmes 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 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 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 7.8 : Mise à la retraite des Cadres de plus de 65 ans

Le cadre mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.9 : 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 du cadre concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée au cadre 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 7.10 : Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de plus de 60 ans

Le cadre 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.

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 de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1,5/10èmes de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 3/10èmes 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 8 mois.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

Article 7.11 : Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de moins de 60 ans

Le cadre 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, percevront, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 7.10 ci-dessus.

Article 7.12 : Préavis

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

Le cadre 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 7.13 : Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté du cadre le temps pendant lequel le cadre 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 cadre 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 le cadre 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 7.14 : Engagements successifs

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.13, 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 ou en cas de mise 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 de l'article 7.6 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 7.15 : Déclassement

Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III), entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre le cadre et son entreprise, 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, à titre de dommages et intérêts, 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 7.14.

TITRE VIII - AUTRES DISPOSITIONS

Article 8.1 : Brevets d'invention

Les inventions des cadres 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 cadre 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 du cadre 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 cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre 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 le cadre 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 du cadre dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. Le cadre ou, le cas échéant, ses ayants droit est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 8.2 : Obligations militaires

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un cadre 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 cadres seront rémunérés normalement par leur employeur.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 : Procédure de conciliation

Une commission paritaire nationale 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 deux 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 cinq 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 9.2 : Durée, révision et dénonciation

La présente convention collective entrera en vigueur le 1 er janvier 2005.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six 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, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

La convention, ses annexes et avenants resteront 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 les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du Bâtiment et des Travaux Publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les trois 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 départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.3 : Abrogation

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des cadres du Bâtiment du 23 juillet 1956, ses annexes et avenants.

Article 9.4 : 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, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 9.5 : Dépôt

Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris 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 9.6 : Force obligatoire de la présente convention

(modifié par avenant n° 1 du 11 décembre 2012)

Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre III-1 et, à compter du 1er février 2013, pour l'article 3.3 du chapitre III-2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des 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 cadres qui en bénéficient.

Annexe VII

Les prestations applicables au 1er janvier 2004 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'Institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics font référence.

S représente le salaire brut dans la limite de 4 plafonds de la Sécurité Sociale. Selon les garanties, il s'agit soit du salaire annuel brut de l'exercice précédent, soit du salaire brut des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

Capital décès aux ayant droits :

Décès toutes causes

Cadre célibataire, veuf ou divorcé 200 % S

Cadre marié 250 % S

Majoration par enfant à charge 40 % S

Majoration par enfant à partir du 3e enfant 60 % S

Décès accidentel

Prestation supplémentaire 100 % S

Décès accident du travail ou maladie professionnelle

Prestation supplémentaire 300 % S

Décès simultané ou postérieur du conjoint d'un cadre décédé (sous conditions détaillées dans le règlement de BTP-PREVOYANCE)

Prestation supplémentaire Doublement du capital « décès toutes causes »

Rente éducation :

Par enfant à charge 7 % TA + 9 % TB

Si orphelin de père et de mère Doublement de la rente

Rente invalidité (y compris rente S.S.) :

Hors accident du travail et maladie professionnelle

Catégorie 1 : 60 % de l'indemnisation catégorie 2

Catégorie 2 : Base : 65 % de S

Majoration / enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la S.S.

Catégorie 3 : 100 % de S

Accident du travail et maladie professionnelle

Taux inv. SS < 66 % 1,5 x T x indemnisation de la catégorie 2

Taux inv. SS ? 66 % 100 % de S

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Indemnités journalières > 90 jours (y compris indemnités de la S.S.) :

Hors accident du travail et maladie professionnelle

Base : 65 % de S

Majoration / enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la S.S.

Accident du travail et maladie professionnelle

100 % de S

Chirurgie : *Remboursement complémentaire à la S.S. dans la limite de 100 % des frais réels engagés*

Naissance d'un enfant : *Allocation équivalente à 3,2 % du plafond S.S.*

ACCORDS RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX

ACCORD DU 22 MAI 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des ouvriers (jusqu'à 10 salariés), des ETAM et des cadres (Corrèze, Creuse et Haute-Vienne)

[Accord non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension.]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche bâtiment Limousin ont été précurseurs dans la couverture collective des salariés du bâtiment. Une recommandation a été faite dès 1964 en Haute-Vienne et un accord collectif régional frais de santé à adhésion obligatoire a été signé le 27 mars 1995 étendu par arrêté en date du 26 août 1996.

Face à l'évolution des normes en vigueur et notamment la loi pour la sécurisation de l'emploi en date du 14 juin 2013 reprenant le contenu de l'Accord national Interprofessionnel en date du 11 janvier 2013, le collège patronal a dû se résoudre à dénoncer l'accord du 27 mars 1995 qui ne garantissait plus aux entreprises un cadre juridique sécurisé.

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche bâtiment des départements de Creuse, de Corrèze et de Haute-Vienne représentant les entreprises jusqu'à 10 salariés ont à nouveau su ouvrir le dialogue pour aboutir à la signature du présent accord dans l'esprit qui les animait déjà 20 ans avant cette loi.

Article 1er : Objet

La couverture complémentaire de frais de santé du bâtiment du Limousin définie par le présent accord garantit aux salariés du Bâtiment définis à l'article 3 des prestations de base fixées à l'article 5.

L'employeur souscrit à cet effet un contrat auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, mutuelle ou compagnie d'assurance).

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne aux employeurs du bâtiment relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Articles 1 à 5 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 3 : Salariés et entreprises visés

Les entreprises relevant du champ défini à l'article 2 sont visées par le présent accord.

Sauf cas de dispense d'affiliation prévus à l'article 4 du présent accord, tous les salariés des entreprises visées par le présent accord bénéficient à titre obligatoire de cette couverture.

Article 4 : Dispenses d'affiliation

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en CDD, en contrats de mission et les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à 12 mois (éléments à recueillir : demande de dispense écrite et justificatif de couverture individuelle) ;
- les salariés en CDD, en contrats de mission et les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois (éléments à recueillir : demande de dispense écrite) ;
- les salariés travaillant à temps partiel et les apprentis dont la cotisation (forfaitaire ou proportionnelle au revenu), serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Ce seuil s'apprécie au regard de toutes les garanties de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance).

Par ailleurs, l'entreprise qui entend mettre en place l'un au moins des autres cas de dispense d'affiliation prévus à l'article L. 911-7 II 3° alinéa 2 et à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, doit intégrer ce ou ces cas dans l'acte juridique mettant en place la couverture frais de santé.

Le salarié qui relève de l'un des cas de dispense d'affiliation prévus par le présent accord ou éventuellement retenus par l'entreprise peut s'en prévaloir en effectuant une demande écrite à son employeur. Cette demande indique le cas de dispense dont se prévaut le salarié, elle mentionne expressément qu'il a été informé des conséquences de son choix et est accompagnée des pièces justificatives nécessaires. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année.

Le salarié qui ne fournit pas les pièces justificatives nécessaires est tenu d'adhérer et de cotiser à la couverture frais de santé mise en place dans son entreprise. Il ne peut s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande et le justificatif s'il y a lieu.

Le salarié peut à tout moment revenir sur sa décision et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du 1er jour du mois qui suit sa demande.

Article 5 : Catégories de garanties

Le présent accord met en place au profit des salariés du bâtiment une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé portant sur les 5 catégories de garanties suivantes :

- 1° : catégorie « soins de ville » ;
- 2° : catégorie « hospitalisation » ;
- 3° : catégorie « optique » ;
- 4° : catégorie « soins et prothèses dentaires » ;
- 5° : catégorie « autres garanties ».

Les garanties visées par les catégories ci avant définies figurent en annexe I du présent accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les garanties sont établies sur la base des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'assurance maladie et à l'assiette des cotisations sociales en vigueur à la date de signature de l'accord. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le champ et le niveau des garanties.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7 II du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables », conformément à la législation et règlementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 6 : Chèque santé

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit « versement santé ») afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du « versement santé », les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du « versement santé » et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

Conditions d'octroi

Pour percevoir le « versement santé », le salarié doit avoir souscrit un contrat « responsable » au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Le « versement santé » ne peut en outre être cumulé avec le bénéficie d'une couverture :

- bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;
- collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le « versement santé » par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Modalités de calcul

Le montant du « versement santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale. En tout état de cause, les « versements santé » perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

Article 7 : Portabilité

Les garanties fixées à l'article 5 sont maintenues conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité) aux anciens salariés dont la cessation du contrat de travail (hors cas du licenciement pour faute lourde) est intervenue pendant la période de couverture du contrat santé et ouvre droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Toutefois, il est recommandé aux entreprises de souscrire un contrat groupe auprès d'un organisme assureur portant la durée du maintien prévue au 1° de L. 911-8 du code de la sécurité sociale à 36 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail, et tant que dure l'indemnisation par Pôle emploi.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 8 : Financement des garanties

Le financement des garanties prévues à l'annexe I du présent accord est réparti à proportion de : employeur : 2/3 ; salarié : 1/3.

La quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie.

Les entreprises sont invitées à souscrire pour leur personnel ou au moins une catégorie de personnel répondant aux conditions posées par les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, des couvertures collectives à adhésion obligatoire comprenant des garanties et des bénéficiaires supplémentaires. Dans ce cas, leur financement est soumis à la répartition définie à l'article 8 du présent accord.

Ces bénéficiaires supplémentaires s'entendent des personnes reconnues comme ayant droit au sens de la législation de la sécurité sociale.

A défaut, les entreprises sont invitées pour leur personnel ou au moins une catégorie de personnel répondant aux conditions posées par les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, à prévoir la possibilité de souscrire des améliorations de garanties à titre facultatif et individuel. Dans ce cas, la cotisation finançant ces améliorations de garanties est, sauf accord contraire entre le salarié et l'entreprise, à la charge exclusive du salarié qui verse alors directement la part de financement des améliorations de garanties à l'organisme assureur.

Article 9 : Maintien des garanties

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 10 : Gestion de la couverture

Les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 à savoir :

- institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- mutuelles relevant du code de la mutualité ;
- entreprises régies par le code des assurances.

Article 11 : Clause suspensive

L'application du présent accord est suspendue jusqu'à la publication de l'arrêt d'extension.

Article 12 : Durée et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du premier jour du mois civil qui suit l'arrêté d'extension.

Article 13 : Portée de l'accord

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans les entreprises visées aux alinéas 1 et 2 de l'article 3 du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 14 : Suivi des accords

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir régulièrement afin de faire une analyse des garanties prévues par les accords susvisés, de prendre en considération de nouvelles normes ou d'éventuels accords dont l'assise territoriale serait plus importante que celle du présent accord.

Article 15 : Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des organisations patronales ou par l'ensemble des organisations de salariés signataires après un préavis minimum de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

A l'échéance de ce délai de préavis, la couverture mentionnée au II et la contribution de l'employeur mentionnée au III de l'article L. 911-7 s'appliquent.

Article 16 : Dépôt et extension de l'accord

Le texte du présent accord est déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Limoges conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Limoges, le 22 mai 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB Corrèze ;

CAPEB Creuse ;

CAPEB Haute-Vienne.

Syndicats de salariés :

Union régionale CFDT Limousin construction bois ;

Union régionale CFE-CGC Nouvelle Aquitaine ;

Union départementale FO Haute-Vienne ;

Union départementale FO Creuse ;

Union départementale FO Corrèze ;

Union départementale CFTC Creuse/Haute-Vienne ;

Union départementale CFTC Corrèze ;

Union départementale CGT Corrèze sur mandat de la FNSCBA CGT ;

Union départementale CGT Creuse sur mandat de la FNSCBA CGT ;

Union syndicale de la construction du bois et de l'ameublement de Haute-Vienne.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I - Garanties visées par l'article 5 de l'accord collectif du limousin du 27 avril 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des salariés du bâtiment

Les catégories de garanties définies à l'article 5 du présent accord comprennent les garanties définies ci-après :

Toutes les valeurs exprimées en correspondent à un pourcentage du taux de prise en charge de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale (SS) ou à un pourcentage du ticket modérateur de la sécurité sociale (% TM). Tous les remboursements s'entendent dans la limite des frais engagés.

1. Catégorie des garanties « soins de ville »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Consultation, visites (généralistes, spécialistes)	70 %	100 %	30 %
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60 %		40 %
Transports	65 %		35 %
Soins externes	60 à 70 %		40 à 30 %
Radiologie	70 %		30 %
Actes techniques médicaux			
Pharmacie à 65 % (ex. vignettes blanches)	65 %		35 %
Pharmacie à 30 % (ex. vignettes bleues)	30 %		70 %
Pharmacie à 15 % (ex. vignettes oranges)	15 %		85 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

2. Catégorie des garanties « hospitalisation »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Frais de séjour	80 %	100 %	20 %
Honoraires et actes associés	80 %		20 %
Forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée)	--		100 %
Forfait de 18 euros pour actes médicaux > 120 euros	--	100 %	100 %
Lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans -chirurgie	--	23 euros / jour	23 euros / jour

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

3. Catégorie des garanties « optique »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLEMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Adultes Forfait de base par période de deux ans (période réduite à un an si évolution de la vue) :	60 %		
- équipement à verres simples		Rembours. SS + 100 euros	100 euros
- équipement à verres progressifs		Rembours. SS + 200 euros	200 euros
- supplément si verre simple à forte correction (si BRSS > 4,00 euros (1)) - supplément si verre complexe à forte correction (si BRSS > 10,50 euros (1))		+ 50 euros par verre	+ 50 euros par verre
Lentilles remboursée par la SS	60 %	Rembours. SS à 100 %	40 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

4. Catégorie des garanties « soins et prothèses dentaires »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Soins dentaires	70 %	100 %	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la SS	70 %	125 %	55 %
Orthodontie	70 % ou 100 %	125 %	55 % ou 25 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

5. Catégorie des garanties « autres garanties »

	PART SS Régime général	REMBOURSEMENT TOTAL (exprimé en % BR Y compris part SS)	PART DE LA COMPLÉMENTAIRE Régime général (exprimé en % BR)
Prothèses auditives	60 %	100 %	40 %
Autres prothèses et orthèses, petits et gros appareillages	60 %	100 %	40 %
Implants dentaires	-	400 euros	400 euros
Cures thermales	65 %	65 %	0 %
Ostéopathie	-	1 X 40 euros	1 X 40 euros

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

ACCORD DU 2 JUILLET 2024 relatif aux oeuvres sociales (Ile-de-France hors Seine-et-Marne)

[Accord non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur à la date de son extension pour une durée de 4 ans.]

Préambule

Engagées dans l'intérêt des entreprises et des salariés du bâtiment de la région d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sont soucieuses de leur apporter un service efficient et de qualité en matière

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

d'oeuvres sociales. Elles ambitionnent de proposer un outil fort de fidélisation des salariés et qui contribue à la marque employeur de la profession.

Dans ce cadre, par la signature du présent accord, les partenaires sociaux prennent l'engagement d'approuver le protocole d'accord paritaire du 2 juillet 2024 qui fixe le cadre de la nouvelle gouvernance telle qu'adoptée par l'Assemblée générale extraordinaire de l'association paritaire dédiée à la gestion des oeuvres sociales le 11 juin 2024 : l'APAS-BTP. Elles conviennent que ce protocole d'accord paritaire ne peut être dissocié du présent accord, le tout formant un ensemble nécessairement cohérent.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national conviennent donc de ce qui suit.

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 10 salariés - code IDCC 1597) ;
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 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 collectives instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La gestion des oeuvres sociales collectives est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Dans ce cadre, les entreprises du bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à cette 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 0,35 % de leur masse salariale brute.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se revoir tous les ans afin d'examiner l'évolution, à la baisse ou à la hausse, du taux de la cotisation.

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 de 4 ans.

3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 de la date de son extension.

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, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 juillet 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) Grand Paris - Ile-de-France ;

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 Construction ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Appointements minima des ingénieurs et cadres

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale relative aux appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics :

Texte de base du 30 avril 1951 :

Modifié par :

Avenant n° 1 du 12 octobre 1951 ;
Avenant n° 2 du 21 juin 1956 ;
Avenant n° 3 du 31 octobre 1957 ;
Avenant n° 4 du 27 janvier 1959 ;
Avenant n° 5 du 28 janvier 1960 ;
Avenant n° 6 du 27 décembre 1960 ;
Avenant n° 7 du 13 janvier 1962 ;
Avenant n° 8 du 8 janvier 1963 ;
Avenant n° 9 du 19 février 1965 ;
Avenant n° 10 du 12 janvier 1966 ;
Avenant n° 11 du 28 février 1967 ;
Avenant n° 12 du 19 juin 1967 ;
Avenant n° 13 du 12 janvier 1968 ;
Avenant n° 14 du 24 juin 1968 ;
Avenant n° 15 du 20 février 1969 ;
Avenant n° 16 du 8 janvier 1970 ;
Avenant n° 17 du 15 décembre 1970 ;
Avenant n° 18 du 13 janvier 1972 ;
Avenant n° 19 du 1er mars 1973 ;
Avenant n° 20 du 13 février 1974 ;
Avenant n° 21 du 24 juin 1974 ;
Avenant n° 22 du 4 février 1975 ;
Avenant n° 23 du 30 juin 1975 ;
Avenant n° 24 du 3 février 1976 ;
Avenant n° 25 du 28 octobre 1976 ;
Avenant n° 26 du 28 décembre 1976 ;
Avenant n° 27 du 21 juillet 1977 ;
Avenant n° 28 du 28 février 1978 ;
Avenant n° 29 du 23 juin 1978 ;
Avenant n° 30 du 23 janvier 1980 ;
Avenant n° 31 du 20 juin 1980 ;
Avenant n° 32 du 12 novembre 1980 ;
Avenant n° 33 du 29 juin 1981 ;
Avenant n° 34 du 22 janvier 1982 ;
Avenant n° 35 du 25 février 1982 ;
Avenant n° 36 du 1er décembre 1982 ;
Avenant n° 37 du 13 juillet 1984 ;
Avenant n° 38 du 26 décembre 1984 ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Avenant n° 39 du 5 juillet 1985 ;
Avenant n° 40 du 16 janvier 1986 ;
Avenant n° 41 du 21 juillet 1986 ;
Avenant n° 42 du 2 décembre 1986 ;
Avenant n° 43 du 15 juin 1987 ;
Avenant n° 44 du 14 décembre 1987 ;
Avenant n° 45 du 23 janvier 1989 ;
Avenant n° 46 du 12 juillet 1989 ;
Avenant n° 47 du 14 décembre 1989 ;
Avenant n° 48 du 19 décembre 1990 ;
Avenant n° 49 du 15 novembre 1991 ;
Avenant n° 50 du 12 janvier 1993 ;
Avenant n° 51 du 6 janvier 1995 ;
Accord « Salaires Région Ile-de-France » du 6 janvier 1995 ;
Accord « Champ d'application professionnel » du 30 avril 1997 ;
Avenant « salaires » n°54 du 30 mars 2000 ;
Avenant n° 55 du 30 mars 2001 relatif aux appointements minimaux ;
Avenant « salaires » n° 56 du 21 janvier 2003 ;
Avenant « salaires » n° 57 du 17 décembre 2003 ;
Avenant n° 58 du 22 novembre 2005 relatif aux salaires au 1er janvier 2006 ;
Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007 ;
Avenant n° 60 du 8 janvier 2008 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2008 ;
Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2009 ;
Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010 ;
Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2011 ;
Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2012 ;
Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2013 ;
Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2014 ;
Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2015 ;
Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2016 ;
Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2017 ;
Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2018 ;
Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2019 ;

Avenant n° 72 du 14 janvier 2020 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2020 ;

Avenant n° 73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2021 ;

Avenant n° 74 du 20 janvier 2022 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2022 ;

Avenant n° 75 du 25 janvier 2023 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2023 ;

Avenant n° 76 du 17 janvier 2024 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2024 ;
Avenant n° 77 du 16 janvier 2025 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2025.

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Fédération nationale des travaux publics ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Fédération nationale du bâtiment et des activités annexes.

Syndicats de salariés :

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ;

Syndicat national des ingénieurs, cadres du bâtiment et des travaux publics, carrières et matériaux de construction CGC ;

Syndicat national des cadres supérieurs, architectes et ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, des matériaux de construction et du bois CGT-FO.

Adhésion :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment par lettre d'adhésion du 22 mai 2000.

Dénonciations :

Fédération nationale des travaux publics (FNTP), par lettre du 12 juillet 2002.

Fédération nationale des SCOP (FNSCOP) du bâtiment et des travaux publics, par lettre du 17 juillet 2002.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE relative aux appointements minima des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951

[Dénonciation par lettre du 12 juillet 2002 de la Fédération nationale des travaux publics de la convention collective nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics.]

Article 1er

Les dispositions de la présente convention ont pour objet de fixer les appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres de l'un ou l'autre sexe occupés dans les entreprises ou parties d'entreprises du bâtiment et des travaux publics adhérant aux organisations syndicales patronales signataires.

Article 2

[Champ d'application modifié par accord du 30 avril 1997 annexé, non encore étendu à la date de parution de la présente brochure (voir annexe VI de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 29 mai 1958).]

Elles s'appliquent à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

Article 3 : Définition des catégories visées

Pour l'application de la présente convention :

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 les diplômes délivrés dans les établissements suivants :Ecole des hautes études commerciales, Ecole libre des sciences politiques, instituts d'études politiques créés par ordonnance du 9 octobre 1945, Ecole supérieure de commerce reconnue par l'Etat, Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales (Institut catholique de Paris), Ecole de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées 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 échelon) *[Voir article 7 (Classification).]* exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 : Classification

[Voir avenant « Salaires ».]

(Modifié par avenant n° 1 du 12 octobre 1951)

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 vingt-quatre ans ;

b) De vingt-quatre à vingt-six ans, ou, s'il est âgé de plus de vingt-six ans, pendant les deux premières années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé ;

c) De vingt-six à vingt-huit ans, ou, s'il a plus de vingt-huit 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A l'expiration de la période de deux ans prévue à l'alinéa *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 quatre 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 ventes, etc.

La fonction 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'agent 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 la discuter.

Ingénieur adjoint d'exécution :

Ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un conducteur de travaux 2e échelon.

Ingénieur ou assimilé 1er 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 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 six 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 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 des situations de travaux.

Commis principal :

A des connaissances techniques et professionnelles étendues ; a au moins quinze 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 quatre techniciens ou commis et au plus cinq.

Chef métreur :

Technicien ayant au moins quinze ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins cinq métreurs et au plus sept.

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 les connaissances nécessaires des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins deux comptables ou aides-comptables sous ses ordres.

Ingénieur ou assimilé 2e échelon

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 ;
- ou qui ont des responsabilités équivalentes *[Voir article 3.]* .

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.

EXEMPLES :

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 quinze 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 six techniciens ou commis.

Chef de bureau de métré :

Technicien ayant au moins quinze ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins huit 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 cinq comptables ou aides-comptables sous ses ordres au siège de l'entreprise, ou bien huit 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 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.

Il est donné comme exemple relevant de la position C, 2e échelon :

Cadre qui assume entièrement l'exécution d'un grand chantier de travaux publics (tel que barrage), ou celle d'un ensemble de travaux moins importants groupé 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 avenants n° 3 du 31 octobre 1957, n° 4 du 27 janvier 1959, n° 5 du 28 janvier 1960, n° 9 du 19 février 1965, n° 30 du 23 janvier 1980 et n° 35 du 25 février 1982)

a) Les coefficients hiérarchiques servant au calcul des appointements minima définis à l'article 8 et correspondant aux différents échelons, positions et catégories prévus par l'article 7 sont les suivants :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

CATEGORIE	AU 1er janvier 1980	AU 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)	92,50	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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

b) Toutefois, en ce qui concerne les ingénieurs titulaires du diplôme de sortie d'une des écoles suivantes *[Les écoles sont énumérées par ordre alphabétique.]* :

Ecole centrale des arts et manufactures (Paris) ;

Ecoles nationales d'ingénieurs des arts et métiers (Paris, Châlons-sur-Marne, Angers, Aix, Lille, Cluny) ;

Ecole nationale des ponts et chaussées (Paris) ;

Ecole nationale supérieure d'électrotechnique, d'hydraulique et de radioélectricité (Grenoble) ;

Ecole nationale supérieure de la métallurgie et de l'industrie des mines de l'université de Nancy ;

Ecoles nationales supérieures des mines (Paris, Saint-Etienne) ;

Ecole polytechnique (Paris) ;

Ecole supérieure d'électricité (Paris) ;

Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie (Paris).

Les coefficients prévus pour la position A et le 1er échelon, 1re catégorie, de la position B seront les suivants :

CATEGORIE	AU 1er janvier 1980	AU 1er janvier 1981
POSITION A. - Ingénieurs débutants		
Moins de 24 ans	65	65
De 24 à 26 ans	75	75
De 26 à 28 ans	85	85
POSITION B. - Ingénieurs et assimilés		
1er échelon (1re catégorie)		
Tant que l'intéressé n'a pas travaillé cinq ans dans un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 75	90	90
Lorsque l'intéressé a travaillé cinq ans dans un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 75	92,50	95

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

c) La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie ci-dessus est fixée pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures *[Voir avenant « Salaires ».]* .

d) Abattements de zones

(Complété par avenant n° 8 du 8 janvier 1963)

Dans chacune des autres régions ou départements, le montant des appointements minima applicables dans les zones d'abattement zéro sera diminué soit d'un pourcentage correspondant à l'abattement de zone résultant de la réglementation en vigueur concernant le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), soit du ou des pourcentages fixés paritairement, antérieurement au 1er novembre 1957, par les organisations régionales ou départementales adhérant aux fédérations ou syndicats signataires de la présente convention, s'ils sont plus favorables aux IAC intéressés.

En aucun cas, le pourcentage d'abattement ne peut être supérieur à 4 %.

Article 10

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs ressortissant de la présente convention collective pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour ces 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 signataire de la présente convention, d'un ingénieur ou cadre désigné par l'intéressé en cause et 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 complétée par les avenants départementaux ou régionaux prévus par l'avant-dernier alinéa de l'article 9 ci-dessus prendront effet à dater du 1er avril 1951.

Article 14

Les ingénieurs, assimilés ou cadres pour lesquels à l'expiration d'un délai de deux 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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

expirant le 1er avril 1951, des recommandations des circulaires du 19 décembre 1950 de la Fédération nationale du bâtiment et des activités annexes et du 21 décembre 1950 de la Fédération nationale des travaux publics 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.

Article 16

Les exemples et les appointements des positions supérieures à la position C, 1er échelon, qui, d'ailleurs, ne concernent pas les entreprises à structure simple, feront l'objet d'un avenant à la présente convention *[En annexe, liste des avenants intervenus.]* .

Article 17

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 trois mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 18

Le texte de la présente convention conclue dans le cadre des articles 31 *[Article L. 132-1, L. 132-4 à L. 132-8, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.]* *a, b, c, d,* etc., du livre Ier du code du travail sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 19

Conformément à l'article 31 *c* du livre Ier du code du travail *[Articles L. 132-5 à L. 132-7 du code du travail.]* , toute organisation syndicale non partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Fait à Paris, le 30 avril 1951.

(Suivent les signatures.)

DÉNONCIATIONS

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 12 JUILLET 2002 De la FNTP de l'accord national

Paris, le 12 juillet 2002.

La fédération nationale des travaux publics, 3, rue de Berri, 75008 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75543 Paris Cedex 11.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, nous vous informons de la décision de la fédération nationale des travaux publics de dénoncer la convention collective nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le président.

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 17 JUILLET 2002 de la FNSCOP de la CCN sur les appointements minimaux des ingénieurs et cadres

Paris, le 17 juillet 2002.

La fédération nationale des SCOP du bâtiment et des travaux publics, 88, rue de Courcelles, 75008 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75543 Paris Cedex 11,

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, nous vous informons de la décision de la fédération nationale des SCOP du bâtiment et des travaux publics de dénoncer la convention collective nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le président.

SALAIRES

AVENANT N° 72 DU 14 JANVIER 2020 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2020

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2020 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2020.

Article 1er

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2020 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENTS	A COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2020
60	1 973
65	2 137
70	2 301

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

75	2 416
80	2 571
85	2 726
90	2 867
95	3 024
100	3 131
103	3 223
108	3 344
120	3 696
130	3 992
162	4 957

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FSCOPBTP), pour la section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB-CFDT) ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FG-FO construction) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP).

AVENANT N° 73 DU 21 JANVIER 2021 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2021

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 janvier 2021 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2021.

Article 1er

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2021 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENTS	A COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2021
60	2 022
65	2 190
70	2 352
75	2 469

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

80	2 628
85	2 767
90	2 910
95	3 042
100	3 150
103	3 242
108	3 364
120	3 718
130	4 004
162	4 967

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FSCOPBTP), pour la section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB-CFDT) ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FG-FO construction) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP).

AVENANT N° 74 DU 20 JANVIER 2022 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2022

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier 2022 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2022.

Article 1er

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2022 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENTS	A COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2022
60	2 093
65	2 267
70	2 434
75	2 550

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

80	2 715
85	2 858
90	3 006
95	3 142
100	3 248
103	3 343
108	3 468
120	3 811
130	4 056
162	5 032

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FSCOPBTP), pour la section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG-FO construction) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP).

AVENANT N° 75 DU 25 JANVIER 2023 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2023

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 janvier 2023 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2023.

Article 1er

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2023 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENTS	A COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2023
60	2 212
65	2 396
70	2 573
75	2 680
80	2 853

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

85	3 004
90	3 150
95	3 293
100	3 404
103	3 477
108	3 607
120	3 944
130	4 198
162	5 208

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FSCOPBTP), pour la section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière construction (FG-FO construction) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP).

AVENANT N° 76 DU 17 JANVIER 2024 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2024

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 janvier 2024 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2024.

Article 1er

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2024 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENTS	A COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2024
60	2 283
65	2 473
70	2 655
75	2 766
80	2 944

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

85	3 100
90	3 251
95	3 398
100	3 513
103	3 588
108	3 722
120	4 027
130	4 286
162	5 317

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FSCOPBTP), pour la section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FG-FO construction) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP).

AVENANT N° 77 DU 16 JANVIER 2025 relatif aux appointements minimaux à compter du 1er février 2025

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2025 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2025.

Article 1er

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2025 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENTS	A COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2025
60	2 326
65	2 520
70	2 705
75	2 816

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

80	2 997
85	3 156
90	3 310
95	3 459
100	3 576
103	3 653
108	3 789
120	4 104
130	4 367
162	5 418

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FSCOPBTP), pour la section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière construction (FG-FO construction) ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maitrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Accords nationaux

DURÉE DU TRAVAIL

ACCORD NATIONAL DU 25 FÉVRIER 1982 relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail

[Etendu par arrêté ministériel du 5 avril 1982.]

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment et des branches professionnelles annexes ;

La fédération nationale du bâtiment ;

La fédération nationale de l'équipement électrique ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment, des travaux publics, des activités annexes et connexes,

D'une part, et

La fédération française des syndicats chrétiens des industries du bâtiment, des travaux publics et assimilés CFTC ;

La fédération générale Force ouvrière bâtiment, bois, papier, carton et céramique CGT-FO ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFECGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En concluant le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté commune de développer une politique de réduction et d'aménagement de l'organisation du temps de travail tendant conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés du bâtiment et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants qu'elles déclarent essentiels pour notre société.

Pour atteindre ces objectifs, elles attendent du présent accord la recherche de moyens pouvant permettre l'amélioration de la situation de l'emploi dans les entreprises, c'est-à-dire :

- le maintien en activité à leur niveau des effectifs en place ;
- le moyen de lutter contre les horaires trop élevés ;
- la création d'un cadre qui sera créateur d'emplois, dès que la relance des activités du bâtiment sera effective.

C'est dans cet esprit et en application du paragraphe 11 du protocole d'accord interprofessionnel du 17 juillet 1981 et des protocoles d'accord conclus les 20 novembre et 10 décembre 1981 dans le bâtiment qu'elles se sont mises d'accord sur les mesures suivantes qui concernent les IAC, les ETAM et les ouvriers du bâtiment :

- la généralisation des cinq semaines de congés payés annuels ;
- la réduction effective de la durée du travail.

Les entreprises qui, par application du présent accord, réduiront leur durée effective du travail examineront les possibilités d'embauche éventuelle et les problèmes de compensation salariale.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les dispositions du présent accord ne doivent pas avoir pour effet, lors de leur mise en application, de provoquer une augmentation de la durée moyenne du travail dans les entreprises qui, au cours des années passées, ont pratiqué une politique de réduction de la durée du travail.

Au cas où des entreprises bénéficieraient, du fait de la relance effective des activités du bâtiment, d'une augmentation de leurs carnets de commandes, elles embaucheraient de nouveaux salariés plutôt que d'accroître la durée habituelle du travail ;

- l'organisation du temps de travail dans les entreprises.

Les parties signataires entendent bien que l'application des différentes mesures contenues dans le présent accord fasse l'objet au niveau des entreprises du bâtiment des informations et consultations nécessaires préalables des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés.

Le présent accord contient des mesures permettant à la fois :

- de poursuivre la politique de réduction de la durée du travail, en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés du bâtiment, puisque les entreprises du bâtiment qui ont encore actuellement une durée moyenne de travail d'un niveau supérieur à celui qui résultera de la mise en application des dispositions du présent accord sont conduites à procéder à une réduction de leur durée effective de travail lors de la mise en vigueur du présente texte pour la mettre en conformité avec ce qui a été convenu par les parties signataires ;
- de prévoir des mesures d'assouplissement des conditions d'organisation du travail pour les entreprises leur permettant de poursuivre et de développer leurs activités de construction, ce qui, à terme, deviendra créateur d'emplois.

Le présent accord contient les titres suivants :

- Titre Ier . - Congés payés et cinquième semaine de congés ;
- Titre II. - Horaires de travail ;
- Titre III. - Organisation du temps de travail ;
- Titre IV. - Dispositions finales.

Les parties signataires sont bien conscientes que la mise en application des dispositions du présent accord entraînera une aggravation des coûts pour les entreprises. Cette aggravation devrait être compensée par une diminution des charges sociales des entreprises du bâtiment en changeant l'assiette de cotisations de ces charges afin que les activités de main-d'oeuvre ne soient pas pénalisées au moment où il est nécessaire de réduire le nombre de chômeurs en créant des emplois.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord collectif national est applicable en France métropolitaine, y compris la Corse :

- d'une part, aux employeurs du bâtiment, à l'exception de ceux visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, dont l'activité ressortit aux professions du bâtiment définies en annexe « Champ d'application professionnel » du présent accord ;
- d'autre part, aux salariés IAC, ETAM et ouvriers occupés par l'un des employeurs ci-dessus désignés pour exercer une activité du bâtiment sur le territoire de la France, Corse comprise.

Il engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux instances nationales l'ayant signé ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents qui travaillent sur le territoire métropolitain, y compris la Corse.

TITRE Ier CONGÉS PAYÉS ET CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS

Article 2

Les salariés des entreprises du bâtiment ont droit à un congé payé dont la durée est portée de deux jours ouvrables à deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou période assimilée à un mois de travail par l'article

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L. 223-4 du code du travail (pour les ouvriers, 150 heures de travail étant équivalentes à un mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés au titre de la législation et des conventions collectives nationales du bâtiment en vigueur à la date de signature du présent accord.

Compte tenu de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et de la prise de position du Premier ministre lors de la réunion tripartite du 11 février 1982, les dispositions de l'alinéa ci-dessus s'appliquent au droit à congé acquis pendant la période de référence en cours, pour les salariés présents au 1er février 1982 dans une entreprise soumise au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Article 3

La durée du congé payé définie à l'article 2 ci-dessus n'inclut pas les jours supplémentaires de congés en cas de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail ni :

- pour les IAC et les ETAM, les jours supplémentaires de congés au titre de l'ancienneté prévus par l'article 25, paragraphe B, de la convention collective nationale des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 et l'article 28, paragraphe B, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958 ;
- pour les ouvriers, les dispositions du septième alinéa de l'article 17 de l'annexe I aux accords nationaux des ouvriers du bâtiment du 21 octobre 1954 et du 22 décembre 1954.

Article 4

Toutefois, en ce qui concerne le calcul des droits aux congés payés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre de 160 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 sera porté à 195 heures à partir de l'année de référence du 1er avril 1982 au 31 mars 1983 (ce qui impliquera la modification correspondante du deuxième alinéa de l'article D. 732-6 du code du travail).

Article 5

La condition d'avoir 1 800 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, calculées selon les dispositions de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics et du paragraphe *d* (Prime de vacances) de l'article 17 de l'annexe I aux accords nationaux des ouvriers du bâtiment du 21 octobre 1954 et du 22 décembre 1954, pour bénéficier de la prime de vacances de 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux vingt-quatre jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de deux jours ouvrables de congés par mois de travail ou par 150 heures de travail, est ramenée, pour les ouvriers, à 1 675 heures.

Pour les IAC et les ETAM, la condition de réunir à la fin de l'année de référence six mois de présence dans l'entreprise pour bénéficier de la prime de vacances de 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux vingt-quatre jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de deux jours ouvrables de congés par mois de travail (art. 33 de la convention collective nationale des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ; art. 30 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958), est ramenée à six mois de présence dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Article 6

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon des 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, cinq jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congés, l'indemnité de congés devant, toutefois, pour ces cinq jours ouvrés, être équivalente à six jours ouvrables de congés.

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 vingt-quatre 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 7

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent titre 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 présent accord.

TITRE II HORAIRES DE TRAVAIL

Article 8

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 de travail.

Article 9

Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions des titres Ier , II et III du présent accord, 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 salariés 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 10 du présent accord et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ; cet avis doit être obligatoirement favorable pour utiliser les heures supplémentaires au-delà de 130 heures ;
- en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. 18 du présent accord) ;
- en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. 21 du présent accord).

Lors de cette consultation annuelle, les employeurs indiquent également les dates prévisibles de prise de 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 10

(modifié par avenant n° 1 du 17 décembre 2003)

La durée légale du travail effectif des salariés 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, dans la limite de 145 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Article 11

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, tels 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, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel, puis l'accord de l'inspection du travail.

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 maximum de deux 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 de l'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 12 ci-dessous, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 12

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 dix heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser quarante-huit heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser quarante-six heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser quarante-quatre heures.

Article 13

La durée du travail dont il est question dans le présent accord se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et déshabillage, de casse-croûte et de trajet.

Article 14

(modifié par avenant n° 1 du 17 décembre 2003)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 15

Les équivalences prévues par l'article 5 (9°) du décret du 17 novembre 1936 seront supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret resteront en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 10 du présent titre mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 14 ci-dessus.

TITRE III ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 16

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

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

Article 17

Le chômage des jours fériés ne peut plus être récupéré.

Article 18

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 deux heures et demie.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue 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 19

[Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail (arrêté d'extension du 5 avril 1982, art. 1er) .]

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des salariés, notamment pour le personnel sédentaire, avec des possibilités de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Article 20

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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

Article 21

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 10 du présent accord peut être aménagée en cours d'année dans les conditions suivantes :

a) 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 trente-cinq heures par semaine pendant une période maximale de quinze semaines.

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

b) Les heures hebdomadaires en moins des trente-neuf 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 10 du présent accord et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires exceptionnelles. Toutefois, toutes les heures de travail reportées et effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires ;

c) Les périodes où des horaires hebdomadaires inférieurs à trenteneuf heures seront pratiqués doivent être précisées aux représentants du personnel dans le cadre de la consultation prévue à l'article 9 du présent accord.

Article 22

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 21 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 trente-neuf heures, périodes où il sera effectué, périodes où ces heures seront travaillées en plus de trenteneuf heures, etc.).

Article 23

Les heures de travail perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord. Toutefois, elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 24

L'application des dispositions du présent accord ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail du personnel d'encadrement.

Ainsi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à l'obliger à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 25

Les salariés 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 des 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 °C, ou bien est supérieure à 35 °C et accuse une différence de 20 °C par rapport à la température extérieure ;
- travaux avec le port d'un masque.

TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Article 26

Le présent accord sera mis en application à compter du 1 er mars 1982, pour une période de trois mois, étant convenu que, si dans un délai maximal de trois mois il n'a pas fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension, il sera caduc à l'expiration de cette période.

A l'expiration de la période des trois mois, s'il fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension, le présent accord sera réputé conclu pour une durée indéterminée.

Article 27

Les dispositions énumérées dans les titres I er , II et III du présent accord feront l'objet d'avenants conclus par les parties signataires du présent texte aux accords nationaux et aux conventions collectives nationales du bâtiment *[Dispositions intégrées dans les différentes conventions collectives nationales du bâtiment.]* .

Lesdits avenants annuleront :

- les articles 25, 26 et 33 de la convention collective nationale des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ;
- les articles 28, 29 et 30 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958 ;
- les articles 11, 11 *a* , 11 *c* , 12 et 17 de l'annexe I (Clauses générales) aux accords nationaux des ouvriers du bâtiment du 21 octobre 1954 et du 22 décembre 1954, pour autant qu'ils sont contraires aux dispositions du présent accord.

Enfin, lesdits avenants préciseront les modalités à retenir afin de faire figurer sur les bulletins de paie les mentions nécessaires pour comptabiliser individuellement l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires prévu à

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'article 10 du titre II du présent accord.

Article 28

A partir du 1er mars 1982, les salaires minimaux des IAC, des ETAM et des ouvriers du bâtiment, déterminés conformément aux dispositions des accords nationaux et conventions collectives nationales du bâtiment, ne pourront être inférieurs, pour la durée légale du travail effectif de trente-neuf heures hebdomadaires, à ce qu'ils étaient avant cette date, pour une durée de travail de quarante heures.

Article 29

A la même date, les avenants modifiant les accords nationaux et conventions collectives nationales du bâtiment remplaceront dans lesdits accords nationaux et conventions collectives nationales du bâtiment (IAC, ETAM et ouvriers) toutes les références à 174 heures ou 173,33 heures par 169 heures, d'une part, et à quarante heures hebdomadaires par trente-neuf heures, d'autre part.

De même, les parties concernées par le présent accord demanderont à leurs organisations syndicales adhérentes locales de procéder à la même modification dans les conventions collectives régionales ou départementales.

Article 30

Un an après la mise en vigueur des dispositions du présent accord, il sera établi un constat de leur application et de leur incidence sur l'emploi. En fonction de ce constat, les mesures nouvelles qui pourraient être éventuellement adoptées seront étudiées.

Article 31

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 25 février 1982.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE Champ d'application professionnel de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment

2106 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

*se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]* .

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 *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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 du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]* .

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 VRD de voirie et dans les parcs et jardins.

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 et 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 Constructions 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 dix étages et plus).

5531 Installations industrielles et montage-levage

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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 tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

5540 Installations électriques

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherches radioélectriques 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 publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliquaient une autre convention collective que celle 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.

5550 Constructions industrialisées

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 *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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 du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.] .

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'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.

5571 Menuiserie et 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) *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

*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 du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]* ;

- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôture ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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 du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]* (balcons, rampes d'escalier, grilles, etc.) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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 du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

*présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]* .

5572 Couverture-plomberie et 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 et installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

5573 Aménagements et 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 de bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment et décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques, etc.) ;
- les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

*opter entre l'application du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]*
;

- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associées) ;
- les entreprises d'installation et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines, etc.) ;
- pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique *[Clause d'attribution :Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes.1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (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 du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. 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 du présent accord, 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 %, le présent accord 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 du présent accord.**Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics** Pour l'application du présent accord, 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 la présente annexe, et d'autre part une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature INSEE-NAP 1973.1. Le présent accord sera appliqué 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 la présente annexe, 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 représentations du personnel, entre l'application du présent accord et l'application de l'accord 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 du présent accord, 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, le présent accord 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 du présent accord.]* ;
- 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sont visées pour partie les entreprises de ramonage.

Annexe au champ d'Application

Article 1er

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

2107 Menuiserie métallique du bâtiment.

Article 2

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour l'activité citée à l'article 1er .

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

ARTICLES 1er A 5 DU DÉCRET N° 62-235 DU 1 er MARS 1962, MODIFIE PAR LE DÉCRET N° 76-879 DU 21 SEPTEMBRE 1976

Article 1er

Doivent être immatriculées au répertoire des métiers les entreprises n'employant pas plus de dix salariés qui ont une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services, à l'exclusion des entreprises agricoles ou de pêche, des entreprises de commission, d'agence, bureaux d'affaires au sens de l'article 632 du code de commerce, de celles qui se limitent à la vente ou à la location de choses achetées en l'état ou dont les prestations ont un caractère spécifiquement intellectuel.

Ne donnent pas lieu à immatriculation les activités qui ne sont exercées par une entreprise qu'occasionnellement ou accessoirement.

L'immatriculation au répertoire des métiers ne dispense pas de l'immatriculation au registre du commerce lorsque celle-ci est requise par la législation en vigueur.

Article 2

Des décrets en Conseil d'Etat pourront, à titre temporaire ou définitif :

1° Abaisser ou relever pour certaines activités et pour certains lieux la limite de dix salariés fixée à l'article 1 er ;

2° Décider qu'il n'y a pas lieu à immatriculation pour :

a) Les entreprises exerçant certaines activités spécialement désignées ;

b) Celles qui disposent de certains équipements techniques spécialement désignés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

N'entrent pas en compte dans l'effectif des salariés visés aux articles 1er et 2 :

1° Pour les entreprises individuelles et les sociétés de personnes : le conjoint du chef de l'entreprise, ses ascendants, descendants, collatéraux ou alliés jusqu'au troisième degré inclus ;

2° Pour les autres sociétés : les associés participant à la gestion de la société et prenant part à l'exécution du travail, dans la limite de trois ;

3° Quelle que soit la forme de l'entreprise, trois salariés handicapés physiques ou débiles mentaux et trois apprentis.

Article 4

Une entreprise précédemment immatriculée peut le demeurer pendant trois ans bien que le nombre de ses salariés, décomptés comme il est prévu à l'article précédent, soit supérieur à la limite fixée à l'article 1er ou à celle fixée par l'application du 1° de l'article 2, à condition que le nombre de salariés supplémentaires n'excède pas cinq.

Passé ce délai de trois ans, une entreprise visée à l'alinéa précédent ne peut demeurer immatriculée que si son chef possédant le titre d'artisan ou de maître artisan en a exprimé la volonté au président de la chambre de métiers pour qu'il en soit fait mention au répertoire de métiers.

Article 5

Un arrêté du ministre de l'industrie, pris après avis de l'assemblée des chambres de métiers de France, établit, par référence à la nomenclature des activités économiques approuvée par le décret n° 59-534 du 9 avril 1959, la liste des activités économiques susceptibles de donner lieu à immatriculation par application des dispositions du présent chapitre. Cette liste sera tenue à jour dans la même forme en tant que de besoin.

L'arrêté détermine les conditions dans lesquelles la liste ainsi établie pourra être consultée par les intéressés.

ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 1998 Relatif à l'aménagement du temps de travail

[Texte étendu par arrêté du 30 octobre 1998.]

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En corollaire à la réduction du temp de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base.

En raison de la grande diversité, en terme d'activité notamment, des petites entreprises du bâtiment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon 4 modalités numérotées de 1 à 4, se suffisent à elles-mêmes mais peuvent faire l'objet de développements spécifiques conformes à l'accord national dans le cadre de négociations régionales, à défaut départementales, conduites en application de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment, pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Dans l'intérêt général du secteur artisanal du bâtiment, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal.

Elles réaffirment enfin leur volonté que soit assurée, dans toute la mesure du possible, la stabilité de l'emploi, et considèrent donc que les entreprises doivent limiter le recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Article 1er : Clause de caducité

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux petites entreprises, d'adopter, au plus tard le 1er janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999 relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Article 2 : Champ d'application

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers 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 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe I au présent accord.

Article 3 : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi sus-indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos rémunérés.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 4 : Abrogation

Les articles III-26 et III-27 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés) sont abrogés.

Article 5 : Modalité 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 6 : Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Trois jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Trois jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

Article 7 : Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Quatre jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.

Cinq jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixée en concertaiton avec les salariés.

Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

Article 8 : Modalité 4

(modifié par avenant n° 1 du 10 mai 2000)

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 6 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Sur la période de modulation, 2 catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heures hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ;

2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles *[Alinéa étendu sous réserve qu'en application du Septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en accord complémentaire de branche ou l'entreprise précise les contreparties dont bénéficieront les salaires.]*

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues, sans que cela conduise à faire récupérer des jours indemnisés par le chômage intempéries.

Article 9 : Repos non pris sur la période de référence

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Article 10 : Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Article 11 : Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 5, 6, 7 et 8 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels.

Article 12 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

(modifié par avenant n° 2 du 17 décembre 2003)

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 de 145 heures par salarié.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Article 13 : Compte épargne temps

Conformément à la législation en vigueur, le salarié qui le désire peut cumuler des droits à congés rémunérés par le biais du compte épargne temps.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

Sur une période maximale de 4 années, la moitié des jours de repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord pourront alors alimenter un compte épargne temps pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui en ferait la demande par écrit.

Il est fait mention des droits ainsi acquis calculés en heures sur le bulletin de paie.

Si le contrat de travail est rompu sans que les droits à congé aient été pris, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture.

L'utilisation du compte épargne temps par le salarié peut se faire sous la forme de congés rémunérés accumulés, par exemple, pour un congé de formation, un congé dit « sans solde », ou pour une cessation d'activité anticipée.

Article 14 : Temps partiel

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de repos au prorata des jours travaillés.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 15 : Prime de vacances

Le minimum de 1 675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 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, est abaissé à 1 503 heures.

Article 16 : Chômage partiel

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Article 17 : Embauches ou préservation d'emplois

(modifié par avenant du 10 mai 2000)

Volet offensif :

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en termes d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein. *[Etendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 23 novembre 2000)]*

L'aide est attribuée à l'entreprise sur la base d'une déclaration de l'employeur à la DDTEFP selon laquelle l'entreprise décide d'appliquer l'accord du 9 septembre 1998 ainsi que son avenant n° 1 et précisant la date d'application dans l'entreprise, la modalité de réduction du temps de travail retenue ainsi que, le cas échéant, le

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

nombre d'emplois créés, la date de chaque étape dans le respect des dispositions définies à l'article 6 de l'avenant n° 1.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, c'est-à-dire depuis le 16 juin 1998, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Les salariés concernés ne seront donc pas comptés dans l'effectif pour le calcul des 6 %. *[Alinéa exclu de l'extension l'arrêté du 30 octobre 1998)]*

Volet défensif :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 18 : Groupements d'employeurs

Les embauches peuvent être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs, constitué en application des lois du 25 juillet 1985 et du 20 décembre 1993, cette procédure pouvant concerner tout particulièrement le personnel d'encadrement.

Si ces embauches correspondent à au moins 6 % du total des effectifs des membres composant le groupement, les aides de l'Etat seront calculées en fonction des effectifs cumulés et profiteront ainsi aux entreprises membres du groupement qui réduisent le temps de travail dans le cadre d'un accord négocié au niveau de ce groupement.

Article 19 : Personnel d'encadrement

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

Dans le contexte de cet accord, le chef d'entreprise fixera en concertation avec les cadres, en particulier l'encadrement de chantier, les possibilités d'assouplir leur temps de travail de manière à ce qu'il soit en harmonie avec l'horaire général de l'entreprise.

Article 20 : Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Article 21 : Suivi de l'accord

(modifié par avenant n° 1 du 10 mai 2000)

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires dans le cadre de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Il est en outre mis en place une commission paritaire régionale d'avis et des litiges ; celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises ou copie de leurs déclarations telles que visées à l'article 6 de l'avenant n° 1, pour les entreprises sollicitant les aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ainsi qu'une copie de la déclaration faite auprès des URSSAF pour les entreprises sollicitant le bénéfice de l'allégement des cotisations sociales, visée au point XI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

La déclaration adressée à l'URSSAF est également transmise aux organisations syndicales de salariés signataires de cet accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En cas de désaccord entre les 2 collègues, la commission paritaire régionale peut saisir les organisations signataires.

Article 22 : Entrée en vigueur

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 23 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 9 septembre 1998.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION

Le critère d'application du présent accord 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

2106 *Construction métallique* :

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (x).

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 (x).

5510 *Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voiries ; 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, de voiries et dans les parcs et jardins.

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, de 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 ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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, charpentes 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 constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- 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 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 la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, 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.

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 (x).

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'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.

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, extérieuré, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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).

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 *Aménagement-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 de linoléums et autres revêtements plastiques, ...) ;
- pour les entreprises de pose de vitres, de glace, de vitrines (x) :
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations 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 (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.

8708 *Services de nettoyage* :

Sont visées pour partie, les entreprises de ramonage.

Clauses d'attribution (x)

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, es 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 pour l'application du présent texte, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent texte ou, à défaut, des représentants du personnel, s'ils existent.

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 du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, 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° 75-1306 du 9 novembre 1973.

1. Le présent accord sera appliqué 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, s'ils existent, pour l'application du présent accord.

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 du présent accord, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de 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, le présent accord n'est pas applicable.

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 :

2107 *Menuiserie métallique de bâtimentI* :

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité. Il en sera de même pour la fabrication et la pose associée de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

ACCORD NATIONAL DU 6 NOVEMBRE 1998 relatif à l'organisation, la réduction du temps de travail et l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics

[Accord étendu à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à dix salariés (arrêté d'extension du 23 février 1999).]

Entre :

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

La fédération nationale de l'équipement électrique (FNEE) ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP),

D'une part, et

La fédération BÂTI-MAT-TP CFTC ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFECGC ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après plusieurs années d'une crise ayant durement frappé la profession et entraîné la disparition de plusieurs dizaines de milliers d'emplois, les entreprises et les salariés du BTP mesurent, mieux que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une croissance et une activité insuffisantes.

Si certains secteurs connaissent aujourd'hui une meilleure conjoncture, plusieurs autres sont toujours en difficulté et appréhendent l'avenir avec beaucoup d'incertitude.

Le ralentissement des pertes d'emplois au plan global du BTP est incontestablement un fait positif qui traduit cette amélioration partielle de la situation économique de la profession mais il ne s'agit pas encore de création nette d'emplois dans la mesure où ce redressement reste à confirmer et à se généraliser à toutes les composantes du BTP.

Ils constatent que, indépendamment du niveau de l'activité, les fluctuations incessantes de celle-ci résultant tant du cycle des saisons et des contraintes spécifiques des chantiers que des fortes et nouvelles exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, notamment dans les activités de maintenance-exploitation et de services, obligent à une adaptation constante de l'organisation de l'entreprise.

C'est dans cet environnement que se pose aujourd'hui la question de la réduction de la durée du travail dans le BTP.

Soucieux de ne pas compromettre le mouvement de reprise qui paraît se dessiner, les signataires du présent accord considèrent que la réduction de la durée du travail est possible dès lors qu'elle s'inscrit dans un processus d'aménagement de celle-ci sur l'année et qu'elle n'obère pas la compétitivité des entreprises.

En intégrant dès à présent la réduction de la durée légale du travail ramenée à 35 heures, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés, le présent accord tient compte du fait qu'un certain nombre de salariés aspirent à travailler moins ou autrement.

En rendant possible l'aménagement de la durée du travail sur l'année, le présent accord prend en compte la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre plus vite et mieux à davantage de clients, sans que soit remis en cause le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par suite d'intempéries, régime auquel le BTP demeure très attaché.

Ce faisant, il incite fortement à un moindre recours au travail temporaire, conformément à la volonté clairement exprimée des signataires de limiter la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi permanent dans les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, pierre angulaire de leur survie et de leur développement, donc du maintien et de la création d'emplois, implique également qu'elles soient en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dans le contexte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord entend-il tout mettre en oeuvre pour qu'une organisation plus rationnelle du travail apporte, tout à la fois, des éléments de performance accrus et des facultés, élargies, pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, pour l'encadrement, les parties signataires affirmant leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées pour que ce personnel bénéficie aussi d'une réduction réelle de son temps de travail. En introduisant des innovations en matière de rémunérations forfaitaires, elles souhaitent également que les pouvoirs publics entérinent, au plus tôt, des dispositions qui prennent acte des profondes mutations qui transforment l'exercice des responsabilités des cadres et agents de maîtrise.

Le développement du compte épargne-temps favorisé par l'accord est une des traductions concrètes des nouveaux modes de gestion du temps de travail et de sa réduction.

L'emploi des jeunes et la situation des salariés les plus âgés sont également des préoccupations prioritairement majeures.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En ce qui concerne les jeunes, un accord conclu simultanément à celui-ci se fixe comme objectif d'amplifier les efforts déjà réalisés dans le BTP en renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de formation et d'accès à l'emploi, en promouvant la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des mesures de fidélisation des jeunes salariés qualifiés, en mobilisant les financements professionnels et publics.

En ce qui concerne les salariés âgés, les signataires du présent accord conviennent de demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dans celle plus globale relative à la lutte contre le chômage qui constitue le plus grave défi posé aujourd'hui à notre société.

Si l'urgence à combattre ce fléau ne peut pas faire oublier que l'amélioration de l'emploi :

- dépend d'abord et essentiellement du niveau général de l'activité économique, c'est-à-dire de la croissance et de son maintien ;
- et qu'elle résulte concrètement de la décision de chaque entreprise, au regard de ses besoins et de ses possibilités,

les signataires du présent accord sont convaincus que la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail plus souples combinées à la réduction du temps de travail et préservant la compétitivité des entreprises ne pourra avoir que des effets positifs sur la situation de l'emploi.

Les parties signataires considèrent, enfin, que la décision d'entrer dans le dispositif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières (volet offensif et volet défensif) en contrepartie d'une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail implique une réflexion particulière et approfondie au niveau de l'entreprise qui ne peut être menée et conclue que dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique répondant aux conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les dispositions de cette loi feront l'objet, de la part des fédérations d'employeurs, de larges initiatives d'information.

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale du 8 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 septembre 1976 *[Articles 1er à 5.]* (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de de la convention collective nationale 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 septembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

TITRE Ier ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE ET RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Cette modulation est assortie, pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant pas excéder 1 645 heures (équivalant à 47 semaines × 35 heures) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées au 1er alinéa du titre II du présent accord *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 18 février 1999, art. 1er).]* .

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une sixième semaine de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux.

2. Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

3. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation a pour objet d'informer les représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à ce mode d'organisation du travail et de recueillir leur avis motivé sur le principe de sa mise en oeuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur communique aux représentants du personnel les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

4. Programmation indicative

La modulation est établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, seront informés de ce ou de ces changements d'horaire et des raisons qui l'ont ou les ont justifié(s).

5. Limites de la modulation et répartition des horaires

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour la mise en oeuvre de la modulation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les limites ci-après :

- durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée minimale journalière ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 46 heures. Il n'existe pas de durée minimale hebdomadaire ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.

Pour l'application du présent accord national, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

6. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale *[Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 2128-5 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]*

Ces heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au premier alinéa du titre II du présent accord. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 2125-1 du code du travail.

7. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 645 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement calculés conformément à l'article L.2122-1, alinéa 3, du code du travail, dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2, premier alinéa, et L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* .

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

8. Rémunération mensuelle

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord national un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendante de l'horaire réellement accompli. La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

Toute période d'absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

9. Prime de vacances

Le minimum de 1 675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, est abaissé à 1 503 heures.

10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite se fait sur la base de la rémunération lissée.

11. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

12. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire modulé résultant de la programmation.

13. Sont annulées les dispositions suivantes :

- conventions collectives des ouvriers du bâtiment, article III.26 ;
- convention collective des ETAM du bâtiment, article 30.e ;
- convention collective des ouvriers des travaux publics, article 3.24 ;
- convention collective des ETAM des travaux publics, article 30.L ;
- accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 21.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-desssus par le présent accord.

14. Allégements de cotisations sociales (avenant n° 1 du 13 novembre 2001) *[Etendu par arrêté du 19 avril 2002.]*

Les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics peuvent bénéficier par accès direct de l'allégement de cotisations sociales prévu par l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 dès lors qu'elles s'engagent à appliquer une durée de travail qui ne dépasse pas la limite annuelle de 1 600 heures fixée par cette loi.

TITRE II CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 145 heures par an et par salarié.

Il est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. L'utilisation de cette faculté de majoration du contingent d'heures supplémentaires est subordonnée à la mise en oeuvre de la procédure prévue au paragraphe 3 du titre Ier du présent accord.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail *[Alinéa du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* .

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Les heures supplémentaires ouvrent également droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales.

Sont annulées les dispositions suivantes :

- conventions collectives des ouvriers du bâtiment, article III.13 ;
- convention collective du bâtiment, article 29.B ;
- convention collective des ouvriers des travaux publics, article 3.5 ;
- convention collective des ETAM des travaux publics, article 29.D ;
- accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics, article 10.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-dessus par le présent accord.

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Considérant qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés du BTP (comme des autres branches professionnelles), le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Considérant les possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes, qui font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle ;

Considérant que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de mi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures *[Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* ,

Les signataires, souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après :

1 *[Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* . Les personnels d'encadrement assumant une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et au 1er Mai).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des IAC classés au moins en position B, 2e échelon, catégorie 1, en application de la convention collective du 30 avril 1951 et dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux et conventionnels, ouverture d'un compte épargne-temps ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

Les personnels d'encadrement de cette première catégorie auront la possibilité de demander à leur employeur de passer dans l'une des deux autres catégories mentionnées ci-après.

2 *[Le point 2 du titre III définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilité ou d'une autonomie réelle du salarié-cadre dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours.Le point 2 du titre III relatif aux salariés visés par le forfait défini en jours et au régime juridique de ce forfait est étendu sous réserve que les modalités de mise en place du forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos et les modalités de suivi de l'organisation du travail et de l'amplitude de la journée des cadres, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel et en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien, définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application des modalités définies par accord collectif. (arrêté d'extension du 30 mai 2000).]* . *Sur proposition de leur employeur, les salariés IAC « ou ETAM »* *[Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000).]* *ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.*
Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la convention collective du 30 avril 1951 concernant les IAC du BTP « ou les salariés ETAM classés au moins en position VI en application de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958. » *[Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000).]*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel d'encadrement relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 9 semaines ou 45 jours de congés et jours de repos (soit 5 semaines de congés payés et 4 semaines de repos) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés à l'exception du 1er Mai.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- *une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;*
- *la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ;*
- *ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.*

L'accord du salarié est requis pour la modification de son contrat de travail ; à défaut, il relève de la catégorie ci-après.

3. Les IAC et les ETAM qui ne relèveront pas des dispositions des points 1 ou 2 ci-dessus conservent le bénéfice des dispositions des conventions collectives nationales des IAC des travaux publics du 31 août 1955 et des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ainsi que les ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 et des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dispositions du présent accord.

TITRE IV COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises du bâtiment et des travaux publics sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

1. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en oeuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

2. Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne-temps ;

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps ;

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

3. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après.

a) Report du droit à repos :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés. Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales ;
- jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail ;
- repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 *et L. 212-5-1* *[Mots exclus de l'extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).]* du code du travail ;
- repos compensateurs conventionnels ;
- autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- primes d'intéressement ;
- autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

4. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

a) Congés légaux :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;
- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour convenance personnelle.

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée.

c) Congés de fin de carrière.

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

5. Situation du salarié pendant le congé

a) Indemnisation du salarié.

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

b) Statut du salarié en congé.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensembe des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

c) Fin du congé.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, correspondant aux heures de repos capitalisées, mais déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés au paragraphe 3 *a* ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces droits à repos seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

TITRE V DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel.*

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions correspondantes des conventions collectives nationales du bâtiment et des travaux publics qui leur seraient contraires.

Des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Bilan

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application et se réuniront à cette occasion dans le cadre d'un observatoire national mis en place à cet effet et composé de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants employeurs, pour en tirer les conclusions et procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

(Suivent les signatures.)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I Déclaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP

Compte tenu de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP, la fédération française du bâtiment, la fédération nationale des travaux publics, la fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics et la fédération nationale de l'équipement électrique convoqueront les organisations syndicales, avant la fin de l'année en cours, en vue de reprendre la négociation annuelle sur les salaires minimaux des IAC pour 1998.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

ANNEXE II Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP

Compte tenu de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP, la fédération française du bâtiment et la fédération nationale des travaux publics recommandent à leurs fédérations régionales qui n'ont pas commencé, ou pas terminé, la négociation annuelle sur les salaires minimaux et les indemnités de petits déplacements au titre de l'année 1998 d'engager ou de poursuivre dans les meilleurs délais cette négociation.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

ANNEXE III Déclaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP

Les parties signataires de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP conviennent d'ouvrir des négociations en vue du réexamen des conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du bâtiment et des travaux publics.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

AVENANT N° 1 DU 10 MAI 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail met en place un certain nombre de mesures nouvelles, dont l'entrée en application est subordonnée à la conclusion d'accords collectifs étendus. Cette loi introduit notamment des mesures spécifiques aux entreprises, dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, dont la mise en oeuvre effective nécessite qu'elles puissent se référer à un accord national de branche, conformément à la philosophie développée par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord du 9 septembre 1998.

Le présent avenant s'inscrit par ailleurs dans l'application de l'article 20 de l'accord du 9 septembre 1998, prévoyant que les partenaires sociaux procéderont à un réexamen dudit accord si des dispositions de caractère législatif ou réglementaire nouvelles entraînaient des conséquences sur les entreprises artisanales du bâtiment en matière de réduction du temps de travail.

C'est pourquoi, afin de tenir compte des incidences de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er : Champ d'application

L'article 2 « Champ d'application » de l'accord du 9 septembre 1998 est rédigé de la manière suivante :

« Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sous réserve des dispositions applicables aux jeunes travailleurs, et les salariés intérimaires occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers 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 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe I du présent accord. »

Article 2 : Organisation des périodes d'astreinte

L'astreinte est une 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 cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

L'organisation des périodes d'astreinte sera définie dans le cadre d'accords paritaires étendus régionaux ou, à défaut, départementaux. Ces accords fixeront :

1. Les modalités de décompte du temps d'intervention du salarié ;

2. Les moyens permettant aux salariés d'être joints hors de leur domicile ;

3. Les modes d'organisation des astreintes dans l'entreprise ;

4. Les compensations financières ou sous forme de repos auxquelles elles donnent lieu, leur périodicité et leur mode de revalorisation ;

5. Les modalités d'information des salariés.

Article 3 : Régime des heures supplémentaires avec anticipation

Pour les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant et qui anticipent le passage aux 35 heures, le régime des heures supplémentaires applicable est le suivant :

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2000 (période transitoire) :

- de la 36e à la 39e heure incluse majoration de salaire de 10 %
- de la 40e à la 43e heure incluse majoration de salaire de 25 %
- à partir de la 44e heure majoration de salaire de 50 %

A partir du 1er janvier 2001 (période définitive) :

- de la 36e à la 39e heure incluse majoration de salaire de 25 %
- de la 40e à la 43e heure incluse majoration de salaire de 25 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- à partir de la 44e heure majoration de salaire de 50 %

Pour l'application de l'article 6 du présent avenant, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la référence définie dans les étapes et majorées dans les conditions du présent article.

Article 4 : Travail intermittent

Le travail intermittent, tel que défini à l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000, pourra faire l'objet d'une mise en oeuvre dans le cadre d'accords paritaires étendus départementaux ou régionaux. Ces accords préciseront notamment :

1. La nature des emplois permanents comportant l'alternance de périodes travaillées et non travaillées ;

2. Les mentions obligatoires du contrat de travail intermittent, à savoir :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de cette période ;

3. Les adaptations nécessaires aux entreprises situées dans des secteurs géographiques fortement marqués par l'existence de périodes d'inactivité comme les zones de montagne. *[Point étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.]*

La mise en place de ces contrats ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de travail fixée par la loi.

Les parties signataires s'engagent à demander une étude sur l'incidence de ce dispositif en matière de frais de santé, de prévoyance et de prime de vacances et ouvrir des négociations si nécessaire.

Article 5 : Formation et réduction du temps de travail

Conformément à l'article 17 de la loi du 19 janvier 2000, le présent article précise les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Les actions de formation visées sont celles ayant pour objet exclusif le développement des compétences du salarié, distinctes des simples actions d'adaptation à l'emploi. Sont concernées plus particulièrement les actions de promotion utilisables par le salarié en dehors de l'entreprise dans laquelle il se trouve employé, ainsi que les actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées hors du temps de travail effectif dans la limite de 21 heures de formation par an et par salarié.

Les dispositions ci-dessus définies sont applicables aux salariés bénéficiant d'une formation relevant du plan de formation ou du capital de temps de formation.

Les coûts pédagogiques afférents à ces actions de formation peuvent recevoir une participation financière de l'OPCA concerné, sur décision de son conseil de gestion.

Article 6 : Organisation de la réduction du temps de travail en trois étapes

Pris en application des articles 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000, le présent article permet à toute entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 9 septembre 1998 d'adopter, en trois étapes successives, un horaire collectif dégressif visant à porter l'horaire de référence à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, au plus tard le 1er janvier 2002.

La réduction du temps de travail peut alors s'établir dans les conditions précisées par l'accord du 9 septembre 1998, et notamment celles inscrites dans son article 3, de la manière qui suit :

Etape 1 : 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle entre la date de mise en oeuvre du présent avenant dans l'entreprise et le 31 mars 2001.

Etape 2 : 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle du 1 er avril 2001 au 31 décembre 2001.

Etape 3 : 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle à compter du 1er janvier 2002.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les conséquences de cette dégressivité sur les quatre modalités de réduction du temps de travail prévues aux articles 5, 6, 7 et 8 de l'accord du 9 septembre 1998 sont les suivantes :

Moda|ité 1

Etape 1 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 37 heures sur 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 35 heures la seconde, sur 4 ou 5 jours.

Etape 2 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 33 heures la seconde sur 4 jours.

Modalité 2

Cette modalité supporte la dégressivité de la manière suivante :

- par application de la dégressivité de la modalité 1 précédemment décrite, pour les étapes 1 et 2 ;
- par application de l'article 6 de l'accord du 9 septembre 1998, à savoir 36 heures sur 4 jours et 6 jours ouvrés de repos, pour l'étape 3.

Modalité 3

Etape 1 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés sur une base annuelle, au prorata de la durée effective de cette première étape.

Etape 2 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 18 jours ouvrés sur une base anuelle, au prorata de la durée effective de cette seconde étape.

Ces jours de repos sont fixés pour 2/3 à la discrétion de l'employeur et pour 1/3 à la discrétion du salarié.

Modalité 4

A l'article 8 de l'accord du 9 septembre 1998, il convient de substituer :

Etape 1 : la référence à 37 heures au lieu de 35 heures.

Etape 2 : la référence à 36 heures au lieu de 35 heures.

Article 7 : Régime des heures supplémentaires sans anticipation

(modifié par avenant n° 2 du 17 décembre 2003)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 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 8e .

Article 8 : Dispositions diverses

Le second alinéa de l'article 3 de l'accord du 9 septembre 1998 est supprimé.

Le premier alinéa de l'article 17 de l'accord du 9 septembre 1998 relatif au volet offensif est remplacé par la rédaction suivante :

« Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en termes d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein. *[point étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.]*

L'aide est attribuée à l'entreprise sur la base d'une déclaration de l'employeur à la DDTEFP selon laquelle l'entreprise décide d'appliquer l'accord du 9 septembre 1998 ainsi que son avenant n° 1 et précisant la date d'application dans l'entreprise, la modalité de réduction du temps de travail retenue ainsi que, le cas échéant, le

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

nombre d'emplois créés, la date de chaque étape dans le respect des dispositions définies à l'article 6 de l'avenant n° 1. »

Il est ajouté à la fin de l'alinéa 8 de l'article 8 de l'accord du 9 septembre 1998 les termes : « sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles ».

L'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 est remplacé par la rédaction suivante : « le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés) ».

Article 9 : Suivi de l'accord

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 21 de l'accord du 9 septembre 1998 est supprimée et remplacée par la rédaction suivante :

« Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises ou copie de leurs déclarations telles que visées à l'article 6 de l'avenant n° 1, pour les entreprises sollicitant les aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ainsi qu'une copie de la déclaration faite auprès des URSSAF pour les entreprises sollicitant le bénéfice de l'allégement des cotisations sociales, visée au point XI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

La déclaration adressée à l'URSSAF est également transmise aux organisations syndicales de salariés signataires de cet accord. »

Article 10 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 11 : Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 10 mai 2000.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I Champ d'application

Le critère d'application du présent accord 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

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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, voiries ; 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, de voiries et dans les parcs et jardins.

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 forage, de 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, charpentes 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 mon tage-levage ainsi que :
- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- 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 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 la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliqueraient 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 (x).

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

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

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.

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) (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).

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 de 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 de linoléums et autres revêtements plastiques...).

Pour les entreprises de pose de vitres, de glace, de vitrines (x) :

- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- 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 bas 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 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(x) Clauses d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué 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 pour l'application du présent texte, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent texte ou, à défaut, des représentants du personnel, s'ils existent.

Cette option sera portée à la connaisssance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, 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 %, le présent accord n'est pas applicable.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, 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. Le présent accord sera appliqué 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. Lorque 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, s'ils existent, pour l'application du présent accord.

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 du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de 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, le présent accord n'est pas applicable.

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 :

2107 Menuiserie métallique de bâtiment

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité. Il en sera de même pour la fabrication et la pose associée de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 MAI 2006 relatif au temps de déplacement professionnel entre le domicile et un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel de travail

Préambule

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article 69 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 relative à l'indemnisation du temps de déplacement professionnel.

Le nouveau texte est inséré à l'article L. 212-4 du code du travail.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser la mise en oeuvre des dispositions légales relatives au temps de déplacement professionnel en précisant les modalités concrètes d'application dans les associations gestionnaires de CFA.

Le présent accord ne concerne pas les salariés soumis au forfait jours.

Inclus dans le forfait, le temps de déplacement ne donne pas lieu à indemnisation complémentaire.

Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les principes jurisprudentiels selon lesquels :

- le temps normal de trajet entre le domicile et un lieu de travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif ;
- le déplacement professionnel effectué sur l'horaire de travail pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif ;
- le déplacement professionnel effectué sur l'horaire de travail pour se rendre du lieu habituel de travail à un lieu distinct de travail constitue un temps de travail effectif, sauf si le passage par le lieu habituel de travail ne s'impose pas au salarié.

Nouveau Préambule

(modifié par accord du 25 janvier 2007)

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article 69 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 relative à l'indemnisation du temps de déplacement professionnel.

Le nouveau texte est inséré à l'article L. 212-4 du code du travail.

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser la mise en oeuvre des dispositions légales relatives au temps de déplacement professionnel en précisant les modalités concrètes d'application dans les associations gestionnaires de CFA.

Le présent accord ne concerne pas les salariés soumis au forfait jours.

Inclus dans le forfait, le temps de déplacement ne donne pas lieu à indemnisation complémentaire.

Il est entendu entre les parties que les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les principes jurisprudentiels selon lesquels :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- le temps normal de trajet entre le domicile et un lieu de travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif ;
- le déplacement professionnel effectué sur l'horaire de travail pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif ;
- le déplacement professionnel effectué sur l'horaire de travail pour se rendre du lieu habituel de travail à un lieu distinct de travail constitue un temps de travail effectif, sauf si le passage par le lieu habituel de travail ne s'impose pas au salarié.

TITRE 1ER DISPOSITIONS LÉGALES

Les parties signataires ont entendu préalablement rappeler les dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, conformément aux articles 1 à 3 ci-après :

Article 1er : Définition et qualification juridique du temps de déplacement professionnel

Conformément à la décision du conseil constitutionnel du 13 janvier 2005, seul est visé par l'article L. 212-4 modifié du code du travail :

« Le temps de déplacement professionnel entre le domicile et un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel de travail. »

Ce temps de déplacement professionnel n'est pas un temps de travail effectif et n'a donc pas à être rémunéré sauf s'il coïncide avec l'horaire de travail et n'a pas à être pris en compte dans le calcul de la durée de travail.

Il a la nature juridique de temps de trajet.

Article 2 : Dépassement du temps normal de trajet Contrepartie

Lorsque le temps de déplacement professionnel défini à l'article 1er ci-dessus dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sur forme financière.

La contrepartie est déterminée par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 3 : Coïncidence avec l'horaire normal de travail

Le temps de déplacement professionnel défini à l'article 1er ci-dessus ne peut occasionner de perte de salaire lorsqu'il coïncide avec l'horaire de travail du salarié.

Il ouvre donc droit, à cette fin, à rémunération pour la part coïncidant avec l'horaire de travail, sans toutefois constituer un temps de travail effectif.

TITRE II MODALITÉS CONCRÈTES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS LÉGALES

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les parties signataires ont défini les modalités concrètes d'application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, conformément aux articles 4 à 8 ci-après :

Article 4 : Ordre de mission

En application du décret n° 90-437 du 28 mars 1990, tout déplacement professionnel pour se rendre en mission ou en formation doit au préalable faire l'objet d'un ordre de mission, signé par le directeur de l'établissement, précisant les conditions du déplacement (lieu, durée et objet de la mission, dates de départ et de retour, moyens de transport utilisés, temps de déplacement professionnel...).

Article 5 : Durée de travail d'un salarié en mission ou en formation au moins égale à la durée normale de travail

Lorsque la durée de travail d'un salarié en mission ou en formation est au moins égale à la durée normale de travail et que le temps de déplacement professionnel défini à l'article 1er ci-dessus excède la durée normale du trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail : la « contrepartie », prévue par l'article L. 212-4, 4e alinéa modifié, du code du travail, prend la forme d'un repos égal à la durée de déplacement excédentaire.

Article 6 : Durée de travail d'un salarié en mission ou en formation inférieure à la durée normale de travail

Lorsque la durée de travail d'un salarié en mission ou en formation est inférieure à la durée normale de travail, elle ne peut occasionner de perte de salaire.

La différence entre les deux durées est donc dans ce cas rémunérée, sans toutefois constituer un temps de travail effectif.

Cette différence vient en déduction, totalement ou partiellement, du temps de déplacement professionnel défini à l'article 1er ci-dessus qui excède la durée normale du trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Le solde éventuel ouvre droit à un repos intégral.

Article 7 : Nature et modalités de prise de repos

Le repos du temps de déplacement professionnel ainsi que la différence rémunérée entre la durée normale de travail et la durée de travail d'un salarié en mission ou en formation prévus aux articles 5 et 6 ci-dessus s'inscrivent dans les absences rémunérées ou indemnisées non récupérables fixées à l'article L. 212-8 du code du travail et qualifiées de « A2 » dans le logiciel d'emplois du temps des associations.

Le repos du temps de déplacement professionnel est pris conformément aux conditions fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour le repos compensateur obligatoire des heures supplémentaires.

Article 8 : Repos quotidien et hebdomadaire légal

En aucun cas de temps de déplacement professionnel ne peut avoir pour effet le non-respect de la réglementation relative aux repos quotidien et hebdomadaire fixés respectivement par les articles L. 220-1 et L. 220-4 du code du travail.

Dispositions finales

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 9 : Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er juin 2006.

Article 10 : Caractère de l'accord

Il ne pourra être dérogé aux modalités définies dans le présent accord par accord d'entreprise qui serait conclu au niveau d'une association.

Il est toutefois convenu entre les parties que tout accord d'entreprise plus favorable qui aurait été conclu en application de la loi du 18 janvier 2005 précitée, précédemment à la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 9 ci-dessus, ne pourra être remis en cause par le présent accord.

Article 11 : Révision. - Dénonciation de l'accord

En cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et jurisprudentielles portant sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue de sa révision.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 12 : Dépôt. - Notification de l'accord

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au conseil de prud'hommes compétent et fera l'objet d'une demande d'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire le plus diligente à l'ensemble des parties.

Article 13 : Information des salariés et des représentants du personnel

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés et des représentants du personnel dans les conditions fixées aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA) BTP.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Section nationale des personnels des CFA du BTP CFTC ;

Syndicat national du personnel des CFA et assimilés de la construction CGT ;

Syndicat du personnel des CFA CGT-FO.

TRAVAIL DE NUIT

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 12 JUILLET 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail relatives aux modalités de révision et de dénonciation des conventions et accords collectifs de travail (arrêté d'extension du 14 juin 2007).]

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC ;

La fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de BTP, 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.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale du 8 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 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale 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 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective ;

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 2 : Définition du travail de nuit

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent accord, le salarié 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) peut 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.

Article 3 : Organisation du travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés 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, sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

Article 4 : Durée du travail applicable

Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, la durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés 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, le salarié 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 salariés 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 et 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.

Article 5 : Contreparties liées au travail de nuit

Les salariés 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 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006. 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.

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 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 6 : Garanties particulières

Les salariés travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 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 au salarié de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque salarié le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et à éviter les situations de travail isolé.

Article 7 : Surveillance médicale spéciale

Les salariés 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.

Article 8 : Affectation particulière

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.

Article 9 : Maternité

Les salariées de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur 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.

Article 10 : Formation professionnelle

Les salariés de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris « éventuellement » celles relevant d'un congé individuel de formation. *[Le terme « éventuellement » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté d'extension du 14 juin 2007).]*

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.

Article 11 : Egalité professionnelle

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un salarié 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 salariés travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

Le travail de nuit qui ne relève ni du travail de nuit exceptionnel ni du présent accord est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

Article 12 : Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 13 : Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD NATIONAL DU 21 JANVIER 1985 relatif à la formation en alternance dans les entreprises occupant moins de dix salariés

Entre :

La fédération nationale du bâtiment ;

La fédération nationale des travaux publics ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production, du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération Bâti-Mat-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (SNCTBTP) CGC ;

La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics se sont réunies afin d'étudier les conséquences des mesures législatives relatives à la défiscalisation de la cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage égale à 0,10 % des salaires versés au Trésor par les entreprises occupant moins de dix salariés.

Les sommes ainsi dégagées seront consacrées à la mise en oeuvre des formations en alternance définies par :

- l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels ;
- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux souhaitent de cette manière encourager un nouveau dispositif d'insertion des jeunes, sans concurrencer toutefois la formule de l'apprentissage en entreprise qui demeure la filière de formation en alternance privilégiée afin d'assurer le renouvellement de la main-d'oeuvre qualifiée dans les entreprises du secteur du BTP dans le cadre des orientations définies par les CPNE-BTP.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

[Article étendu sous réserve de l'application de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 inscrite à l'article 30 de la loi n° 84-1209 du 29 décembre 1984 (arrêté d'extension du 20 mars 1985, art. 1er) .]

Les actions de formation en alternance conduites à l'initiative des entreprises et qui seront mises en oeuvre dans la branche visent à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur du BTP.

Ces actions de formation sont définies par :

- l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national du 9 juillet 1970 ;
- la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue.

Les actions de formation alternée ont pour objectif soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi, soit une initiation à la vie professionnelle.

Article 2

Le financement des formations en alternance définies à l'article 1er sera assuré, sous réserve des mesures législatives nécessaires, par la défiscalisation de la cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage, égale à 0,10 % des salaires versés au Trésor, avant le 6 avril, par les entreprises du BTP employant moins de dix salariés.

Article 3

En ce qui concerne les modalités d'exonération des sommes prévues à l'article 2, les entreprises visées par le présent accord verseront, avant le 6 avril, l'intégralité de ces sommes au comité central de coordination de l'apprentissage (CCCA).

Cet organisme remboursera l'entreprise des frais occasionnés par la mise en oeuvre de formations en alternance, prévues aux articles L. 980-1 à L. 980-12 du code du travail, suivant le barème forfaitaire fixé par la loi de finances.

Ces remboursements pourront aller au-delà de ses versements.

Article 4

Les sommes collectées et non redistribuées aux entreprises seront mutualisées au sein du CCCA L'utilisation de ces sommes sera décidée par le comité du CCCA.

Article 5

Afin de couvrir les frais de gestion occasionnés par la mise en oeuvre des formations en alternance, le CCCA pourra utiliser un pourcentage des sommes versées par les entreprises, sans que celui-ci puisse toutefois excéder 10 % des sommes collectées.

Article 6

Dans la mesure où les pouvoirs publics autoriseraient l'emploi des fonds issus de la défiscalisation telle que définie à l'article 2, à destination de formations autres que celles prévues au présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir afin de décider de cette affectation nouvelle, dans un délai maximum de deux mois suivant la publication du texte correspondant.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 7

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises du secteur du BTP occupant moins de dix salariés et inscrites au répertoire des métiers.

Article 8

Le comité du CCCA et le conseil d'administration du GFC-BTP, chargé, en ce qui concerne la mutualisation, des fonds provenant de la défiscalisation du 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage par les entreprises de plus de dix salariés, organiseront une concertation nécessaire, afin de faciliter la mise en oeuvre des formations en alternance à destination des salariés du bâtiment et des travaux publics.

Article 9

Le présent accord est conclu pour la durée de l'exercice 1985. Si les dispositions législatives et réglementaires le permettent, il pourra être renouvelé par tacite reconduction, sauf dénonciation ou demande de révision émanant de l'une des parties signataires. La dénonciation ou la demande de révision devrait être portée à la connaissance de toutes les parties signataires, par lettre recommandée, au plus tard un mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Article 10

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris 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 11

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 1985.

ARRÊTÉ DU 20 MARS 1985 portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant moins de dix salariés

(*Journal officiel* du 29 mars 1985)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 21 janvier 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant moins de dix salariés.

L'article 1er dudit accord est étendu sous réserve de l'application de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 inscrite à l'article 30 de la loi n° 84-1209 du 29 décembre 1984.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 mars 1985.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

M. AUBRY

ACCORD DU 20 FÉVRIER 1985 relatif à la formation professionnelle *[Texte non étendu.]*

Entre :

La fédération nationale du bâtiment ;

La fédération nationale des travaux publics ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production, du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment,

D'une part, et

La fédération Bâti-Mat-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (SNCTBTP) CGC ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO,

D'autre part,

ont adhéré au présent accord :

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, par lettre du 2 avril 1985, et la fédération nationale des travailleurs de la construction CGT, par lettre du 17 avril 1985.

En application de l'article L. 932-2 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs années, le secteur BTP se trouve confronté à des mutations importantes sous la pression de facteurs économiques et technologiques.

Si ces mutations apparaissent moins spectaculaires que dans d'autres secteurs, elles ne sont pas moins profondes et pour y faire face les entreprises doivent adapter leurs conditions d'activité et d'emploi.

Les parties signataires considèrent que la maîtrise de ces mutations doit être un objectif primordial pour les entreprises. Elles considèrent que la formation professionnelle, en valorisant les ressources humaines de l'entreprise, constitue l'un des moyens essentiels d'atteindre cet objectif.

La formation professionnelle permet la nécessaire convergence des besoins économiques de l'entreprise avec les aspirations légitimes des salariés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Compte tenu de la diversité et de l'hétérogénéité du secteur, la définition d'une politique de branche en matière de formation professionnelle apparaît comme un élément important pour assurer un développement harmonieux et cohérent de la formation.

Cette politique de branche une fois définie doit donner leur cohérence aux orientations retenues par les instances paritaires, en particulier le CCCA et le GFC-BTP, et soutenue par les partenaires sociaux dans les commissions professionnelles consultatives de l'éducation nationale et de l'AFPA.

Les parties signataires rappellent qu'elles ont déjà, au cours des années précédentes, formulé auprès des pouvoirs publics un certain nombre de propositions touchant tant aux formations initiales qu'aux formations continues.

Elles rappellent également qu'il appartient aux commissions paritaires nationales de l'emploi du bâtiment et des travaux publics (CPNE-BTP) d'établir une vue prospective de l'évolution des emplois afin que puisse se réaliser à temps l'adaptation du personnel des entreprises aux futurs profils des emplois et des métiers.

Dans la conjoncture présente, les préoccupations ci-dessus sont particulièrement pressantes compte tenu du souci des parties d'assurer une meilleure garantie de l'emploi dans les branches concernées.

S'agissant des formations en alternance définies dans l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et la loi du 24 février 1984, les parties signataires rappellent que la profession possède, grâce à l'apprentissage, une large et ancienne expérience de ce type de formation qui associe l'acquisition de connaissances générales et technologiques avec l'exercice en entreprise d'une activité en relation avec les enseignements reçus. Elles estiment que, compte tenu de la qualité et de l'efficacité de l'apprentissage dans l'insertion professionnelle des jeunes, c'est une formule qui doit servir de référence pour la mise en oeuvre dans le BTP des nouveaux contrats de formation alternée.

Article 1er : Nature et ordre de priorité des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises du bâtiment et des travaux publics comprend :

- *les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises ;*
- *les actions de formation auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation, dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié par l'avenant du 21 septembre 1982.*

L'accélération des évolutions techniques ainsi que la transformation des marchés de la construction engendrent des problèmes d'inadéquation des formations antérieurement reçues avec les qualifications désormais requises.

C'est pourquoi les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir et cela quelle que soit la fonction exercée (technique, administratif, commercial, etc.) dans l'entreprise par le personnel concerné :

- *les actions de formation permettant d'accéder à une qualification supérieure ;*
- *les actions de formation ayant pour objectif un élargissement de compétences dans un métier connexe, la maîtrise des nouvelles technologies, l'approfondissement des compétences dans le métier ou la fonction exercés ;*
- *les actions permettant l'adaptation à l'évolution du fonctionnement des entreprises ;*
- *les actions destinées aux personnels d'encadrement ;*
- *les actions pour les personnels de faible qualification.*

Ces actions de formation doivent concourir à la modernisation du secteur et à l'amélioration du statut social des salariés. Un effort particulier devra être accompli pour que l'ensemble des formations dispensées aux personnels du BTP contribue à développer chez le salarié sa capacité d'autonomie, ce qui implique initiative et responsabilité.

Dans le cadre de leur plan de formation, les entreprises s'efforceront, dans l'utilisation des moyens financiers qu'elles affectent à la formation professionnelle continue et en tenant compte des nécessités propres à leur développement, d'assurer à tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, les mêmes possibilités d'accès à la formation.

Les orientations ci-dessus feront l'objet d'un examen régulier par les CPNE-BTP qui formuleront à cette occasion toutes propositions susceptibles de les compléter ou de les actualiser en fonction de l'évolution des techniques et de la situation économique, en tenant compte des informations transmises par les commissions paritaires régionales de l'emploi.

Article 2 : Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

L'examen de ce point nécessite de distinguer plusieurs situations :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

1. Formation promotionnelle

1.1. A l'initiative de l'entreprise dans le cadre du plan de formation :

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre homologué.

Dans ce cas de formation professionnelle, après vérification de son assiduité au stage, si l'intéressé a satisfait aux épreuves prévues au terme de celui-ci, l'entreprise s'engage, sous réserve que le ou les postes correspon dants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

Pour les formations des niveaux III, II et I, l'entreprise pourra, avant promotion, prévoir une période probatoire ne pouvant pas toutefois excéder trois mois.

Dans le cas où l'intéressé n'aurait pas satisfait aux épreuves prévues au terme du stage, l'entreprise fera avec lui le bilan de sa formation, et notamment des acquis professionnels de cette formation.

1.2. Du fait du salarié :

Si un salarié de l'entreprise suit de son propre fait un stage de promotion professionnelle soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise précisera, à la demande de l'intéressé, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours du stage.

A l'issue de celui-ci, l'entreprise fera avec l'intéressé le bilan de sa formation. Après vérification de son assiduité au stage, si l'intéressé a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci, l'entreprise en cas de disponibilité d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé examinera en priorité sa candidature.

2. Les actions de prévention. - Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances

Ces actions de formation peuvent s'effectuer à la demande de l'entreprise ou du salarié. Elles ont respectivement pour objectifs :

- *de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les salariés à une mutation d'activité ;*
- *d'offrir aux salariés, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel.*

L'organisme de formation délivre au stagiaire une attestation de fin de stage.

A l'issue du stage, l'entreprise fait avec l'intéressé le bilan de sa formation et l'informe des perspectives d'évolution de carrières ouvertes par la formation suivie.

3. Cas particulier des actions de formation par unités capitalisables et modules

Compte tenu du développement dans la profession des actions de formation modulaires ou par unités capitalisables, les parties signataires recommandent de tenir compte des acquis professionnels liés à ce type d'actions de formation.

Dans tous les cas ci-dessus, les parties signataires recommandent que les entreprises prennent en compte les acquis de formation en s'efforçant d'affecter le salarié à une tâche qui lui permette de mettre en oeuvre ses compétences et ses connaissances.

Article 3

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur le plan de formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Il doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels. Il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises de moins de cinquante salariés les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle (art. L. 932-7 du code du travail).

Constatant que la qualité des plans de formation est étroitement liée aux conditions de leur préparation, les parties signataires rappellent que les commissions de formation, constituées dans les entreprises de deux cents salariés et plus, ont notamment pour rôle, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur :

- *de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation ;*
- *d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine ;*
- *d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.*

Afin de lui permettre de remplir ses missions, la commission formation reçoit dans les délais prévus par le code du travail les informations sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation et ses projets pour l'année suivante.

De plus, les parties signataires recommandent de mettre à la disposition de la commission formation ou, selon le cas, des délégués du personnel un document de synthèse sur la réglementation de la formation ainsi que la liste des stages établie par le CPNE-BTP

Les heures passées en séance de commission de formation, dont les effectifs, la durée et la fréquence des réunions ont été arrêtés en accord avec la direction de l'entreprise, sont rémunérées comme temps de travail.

Article 4 : Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Conformément au constat fait par les CPNE-BTP dans le document du 16 avril 1982 intitulé : « Propositions en vue d'une formation initiale pour le secteur BTP », les parties signataires rappellent que l'apprentissage demeure, pour le secteur BTP, une formule privilégiée d'insertion des jeunes dans la profession. Considérant que deux tiers des apprentis du BTP sont formés dans l'artisanat, il est souhaitable de promouvoir l'apprentissage dans les entreprises grandes et moyennes dont le potentiel de formation est par ailleurs important.

Compte tenu de l'expérience du secteur dans l'apprentissage, les parties signataires ont souhaité élargir les possibilités d'insertion des jeunes dans la profession, grâce aux nouvelles modalités de formations alternées, telles que définies par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et la loi du 24 février 1984.

Cette volonté s'est concrétisée par la signature de deux accords nationaux prioritaires BTP des 5 décembre 1984 et 21 janvier 1985.

Les parties signataires précisent, en outre, qu'elles recommandent d'utiliser en priorité les contrats de qualification et les contrats d'adaptation à l'emploi. Les contrats d'initiation à la vie professionnelle pourront permettre la mise en place d'une phase préalable d'orientation approfondie s'inscrivant dans un objectif de qualification.

Les jeunes accueillis dans les entreprises selon l'un ou l'autre des trois contrats de formation alternée prévus par l'accord du 26 octobre 1983 seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié de l'entreprise, dénommé tuteur. Les parties signataires considèrent que le rôle du tuteur est essentiel à la réussite des actions de formation en alternance. Elles préconisent à cet effet une préparation pédagogique du personnel chargé d'assurer dans l'entreprise l'accueil des jeunes et le suivi des actions de formation.

Le tuteur, désigné par l'entreprise, a pour mission :

- *d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps ;*
- *d'assurer la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune ou avec l'organisme de suivi. Le programme de formation en alternance défini conjointement entre l'entreprise et la structure de formation ou de suivi pour chacun des jeunes sera communiqué au début du contrat au tuteur responsable. A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de cette formation en alternance, mentionnée sur un livret ou sous toute autre forme d'attestation établi à cet effet. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.*

Article 5

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Ensuite, il pourra être renouvelé annuellement par tacite reconduction, sauf dénonciation ou demande de révision émanant de l'une des parties signataires.

La dénonciation ou la demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires, par lettre recommandée, au plus tard un mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 4 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Article 6 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord national sont applicables, en France métropolitaine y compris la Corse, aux employeurs adhérant aux organisations patronales signataires et à leurs salariés.

Article 7

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 1985.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 5 JUILLET 2005 relatif à la formation professionnelle

[Accord étendu par arrêté du 30 mai 2006.]

Entre :

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

Le syndicat national du personnel des CFA et assimilés de la construction CGT ;

Le syndicat national du personnel des CFA CGT-FO,

D'autre part,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à là formation tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 ;

Vu l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics ;

Vu l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le BTP,

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre au sein des associations paritaires gestionnaires de CFA-BTP conventionnées avec le CCCA-BTP les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social qui reprend la majeure partie des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Relayant les partenaires sociaux, le législateur a ainsi donné une nouvelle impulsion au dispositif de la formation issu de la loi du 16 juillet 1971 qui a instauré la participation des employeurs au développement de la formation, évoluant vers un véritable droit de la gestion des compétences des salariés.

De façon constante, les parties signataires du présent accord ont toujours attaché une grande importance à la formation des personnels, considérant que celle-ci constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les associations gestionnaires de CFA dont elle contribue à accroître l'efficacité dans le cadre de la mission de service public qui leur incombe, que pour les salariés auxquels elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

Dans ce cadre, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle tout au long de la vie un thème privilégié de concertation, au centre du dialogue social au sein des associations gestionnaires de CFA.

Elles considèrent en effet que, pour faire face aux défis de l'évolution démographique, à celle des métiers et des organisations, l'effort consacré à la formation par les associations gestionnaires de CFA doit demeurer soutenu.

Elles réaffirment par là même le rôle primordial de la formation professionnelle pour adapter les personnels des CFA à ces évolutions et les associations gestionnaires.

Il est ainsi rappelé que la formation professionnelle concourt non seulement au développement personnel et professionnel des salariés mais constitue également un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des missions que les associations doivent mettre en oeuvre, notamment celles qui résultent de la volonté des partenaires sociaux du BTP dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage et plus particulièrement au 3e axe de progrès relatif à la qualité de l'accueil et de la formation en CFA.

A cet égard, les parties signataires souhaitent que le présent accord :

- donne aux salariés les moyens d'être les acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle et de devenir coresponsables avec l'association du développement de leurs compétences ;
- permette aux associations gestionnaires de CFA de procéder, au moyen des dispositifs de formation figurant dans le présent texte, à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Afin de répondre à ces objectifs, le présent accord doit permettre :

- de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels de CFA ;
- de créer une dynamique qui favorise le maintien dans l'emploi de ces salariés ;
- de répondre aux besoins des associations gestionnaires de CFA pour s'adapter aux évolutions de la mission qui leur est confiée et favoriser leur développement ;
- de favoriser le développement professionnel des salariés.

Dans cette perspective, il est convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

TITRE Ier LES OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les parties signataires entendent mettre en place une démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié en soulignant l'importance de l'adéquation entre les objectifs d'évolution du salarié et les exigences de compétences que génère la mission confiée par la branche professionnelle du BTP et les pouvoirs publics aux associations gestionnaires de CFA en termes d'accueil et de formation des jeunes.

Cette démarche d'accompagnement nécessite, d'une part, l'élaboration de nouveaux outils d'information et d'orientation du salarié tels que l'entretien professionnel et le passeport formation et, d'autre part, la réaffirmation d'outils existants, comme le bilan de compétences, dont il convient d'activer l'utilisation dans une perspective d'orientation tout au long de la vie.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : L'entretien professionnel

2.1. Objet de l'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité au sein de la même association gestionnaire de CFA bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'association et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur hiérarchique de celui-ci.

Cet entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en oeuvre au sein de l'association, a lieu sur proposition de l'association ou à l'initiative du salarié.

Il se déroule sur le temps de travail du salarié.

Il a pour objet de faire émerger les attentes réciproques de l'association et du salarié en poursuivant un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet professionnel individuel d'évolution du salarié au sein de l'association compte tenu, notamment, des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, DIF, période de professionnalisation et de la situation de l'association ;
- alimenter la démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences au sein de l'association dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois.

2.2. Déroulement de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel revêt un caractère confidentiel et se déroule indépendamment de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en oeuvre au sein de l'association.

Au cours de cet entretien, sont abordés notamment les points suivants :

- les projets du salarié : souhaits d'évolution au sein de l'association ou en dehors, mise en oeuvre du DIF ou du CIF, etc. ;
- les besoins de formation du salarié au regard des besoins identifiés de l'association ;
- les compétences du salarié, celles mises en oeuvre dans le poste qu'il occupe et celles à acquérir soit pour tenir pleinement ce poste, soit pour se préparer à une évolution professionnelle à venir ;
- la définition d'actions de formation ;
- l'identification des besoins de professionnalisation du salarié qui pourraient être retenus pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou renforcer sa qualification ;
- les conditions de réalisation de la formation : pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien professionnel devrait ainsi permettre de construire le plan individuel de formation du salarié au regard du niveau de compétences requis et de la politique de formation tant de l'association que de celle de l'ensemble du réseau des associations paritaires gestionnaires de CFA conventionnées avec le CCCA-BTP.

Dans ce cadre, le regroupement des besoins individuels identifiés lors des entretiens professionnels doit permettre l'évaluation des besoins collectifs en formation et de planifier les actions de formation qui devraient en découler.

2.3. Suivi de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu écrit établi par la personne qui l'a conduit.

Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d'exprimer ses remarques, ses points d'accord et de désaccord soit sur les propositions faites par l'association, soit sur la prise en compte par l'association de ses propositions.

Une fois les éventuelles remarques du salarié consignées dans ce compte rendu, celui-ci est remis à chacune des parties et signé par elles.

Afin de suivre les actions de formation définies et validées lors de cet entretien professionnel, l'association fera un point avec le salarié sur la réalisation de ces actions et ce au cours de l'année de leur déroulement.

Le bilan des entretiens réalisés chaque année fera l'objet d'un suivi et d'une information générale auprès des instances représentatives du personnel de l'association lors des consultations annuelles de ces dernières consacrées à la formation.

Le CCCA-BTP tient à disposition des associations qui en feront la demande une grille d'aide pour mener l'entretien professionnel, qui sera communiquée préalablement au salarié par son employeur.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3 : Bilan de compétences

3.1. Conditions d'ouverture du droit à congé de bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel visé à l'article 2 ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'obtenir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'association sur ses compétences, ses aptitudes professionnelles et ses motivations.

Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou moyen terme accompagné ou non d'un projet de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences après 5 ans consécutifs ou non d'ancienneté en qualité de salarié dont 12 mois d'ancienneté dans l'association qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'association.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Le congé de bilan de compétences est également assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'association.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'association qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'association.

3.2. Restitution des résultats

Le salarié qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse et ce, quelles que soient ses conditions de prise en charge.

Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment à l'association qui l'emploie, qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné.

3.3. Conditions de prise en charge

Le bilan de compétences s'effectuera soit, dans le cadre du congé de bilan de compétences de 24 heures maximum pris en charge par le FONGECIF dont relève l'association soit, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou encore, avec le consentement du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Article 4 : Passeport-formation

4.1. Objet du passeport-formation

Afin de favoriser sa mobilité interne et externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier, de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport-formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

4.2. Contenu du passeport-formation

Le passeport-formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formations suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en périodes de professionnalisation ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois.

Afin de faciliter l'établissement par les salariés d'un tel document, chaque association s'engage à fournir à chaque salarié qui le demande l'ensemble des éléments nécessaires à la constitution de ce passeport formation sauf en cas d'incapacité matérielle liée à la disparition d'archives ou d'absence d'historique des carrières ou des formations.

Le CCCA-BTP fournira par ailleurs un modèle de passeport formation aux associations pour les salariés qui leur en feront la demande.

TITRE II LES OUTILS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en oeuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences conduites par l'association dans le cadre de son plan de formation ;
- des périodes de professionnalisation telles que définies à l'article 7 du présent accord ;
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont le salarié bénéficie ;
- l'accès à une validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié ;
- plus généralement, toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 5 : Le plan de formation

5.1. Elaboration du plan de formation

Les parties signataires considèrent le plan de formation de l'association comme un axe majeur de sa stratégie de formation permettant la professionnalisation des salariés, favorisant le développement de leur qualification et de leurs compétences ainsi que leur évolution professionnelle.

Les parties signataires estiment nécessaire, dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications des salariés, que les associations élaborent un programme de formation pluriannuel qu'elles devront actualiser chaque année.

A partir de ce plan pluriannuel, chaque association gestionnaire de CFA établit chaque année un plan de formation intégrant les actions de formation qu'elle entend mettre en place au bénéfice des salariés.

Il y a lieu de prévoir, conformément à la législation, le déroulement de 2 réunions des instances représentatives du personnel.

Au cours de la première réunion qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, l'association présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis et la nature des actions de formation proposées selon la typologie énoncée au 5.2 ci-dessous, compte tenu des perspectives et spécificités de l'association ainsi que du bilan des actions réalisées.

Au cours de la deuxième réunion qui doit se tenir avant le 31 décembre, la délibération porte sur le calendrier de mise en oeuvre des projets de l'association compte tenu des observations préalablement formulées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Afin que les instances représentatives du personnel puissent débattre et se prononcer sur les projets qui leur seront présentés lors des 2 réunions sus-mentionnées, l'association doit leur adresser, au plus tard 3 semaines avant chacune de ces réunions, les informations suivantes :

- S'agissant du bilan des actions de formation réalisées :
- une copie de la déclaration fournie par l'association aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7 1er alinéa du code du travail ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'association, le bilan des périodes de professionnalisation destinées aux salariés et celles mises en oeuvre au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés de validation des acquis de l'expérience accordés aux salariés, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou éventuellement reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au sein de l'association ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'association.

- S'agissant du plan de formation à venir :
- une note présentant les orientations générales de l'association en matière de formation ;
- une note sur les demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante (nombre, nature des formations, coût et organismes formateurs) ;
- le plan de formation de l'association pour l'année suivante comportant la liste des actions proposées par l'association et leur répartition dans l'une ou l'autre des 3 catégories énoncées à l'article 5.2 ci-après.

L'association sera tenue de présenter une répartition des actions de formation proposées en fonction de leur nature en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les associations, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux 3 catégories visées ci-dessus.

Il est précisé qu'une même action de formation peut relever de catégories différentes en fonction du public, de l'objectif visé et du moment du départ en formation.

5.2. Typologie des actions de formation

Type 1 : les actions d'adaptation des salariés au poste de travail

Tout employeur a l'obligation d'adapter les salariés qu'il emploie à leur poste de travail. Il doit ainsi veiller à leur capacité à occuper un emploi.

Les actions de formation qui résultent de cette obligation sont des actions à effet immédiat, obligatoires et nécessaires à l'exercice normal des activités du salarié au sein de l'association.

Exemple : les formations d'accueil des enseignants nouvellement embauchés au sein des associations gestionnaires de CFA.

Ces actions de formation doivent être mises en oeuvre pendant le temps de travail et constituent un temps de travail effectif.

Dès lors, elles donnent lieu au maintien total de la rémunération du salarié en formation.

Type 2 : les actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi

Il s'agit des actions de formation permettant au salarié d'évoluer dans son emploi ou de s'y maintenir à l'occasion d'évolutions réglementaires, technologiques ou de mutations techniques.

Exemple : la formation d'un professeur de dessin à la maîtrise du dessin assisté par ordinateur.

Ces actions de formation sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Toutefois, après accord écrit du salarié, le départ en formation pourra le conduire à dépasser la durée conventionnelle du travail.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les heures correspondant à ce dépassement, rémunérées au taux horaire normal, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'article 10-3 de l'accord national du 16 décembre 1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA-BTP et par les accords d'entreprise qui le relaie ou sur le volume d'heures complémentaires des salariés à temps partiel prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de suivre une action de formation de type 2 dépassant la durée conventionnelle de travail telle que définie ci-dessus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, la limite est de 4 % du forfait prévu par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction des associations.

Type 3 : les actions ayant pour objet le développement des compétences

Il s'agit des actions de formation qui participent à l'évolution de la qualification des salariés répondant à des besoins en compétences constatés par l'association et nécessairement en adéquation avec les objectifs de celle-ci.

Exemple : secrétaire de CFA qui a besoin de connaissances en organisation et management afin de devenir responsable de secrétariat au sein de son CFA.

Ces actions de formation peuvent, en application d'un accord écrit signé entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, être réalisées en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, la limite est de 5 % de leur forfait prévu par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction des associations.

Le refus du salarié de participer à une action de formation de type 3 ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord écrit susmentionné ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'association définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ils donnent lieu à la rédaction d'un document précisant l'ensemble des éléments énumérés ci-dessus et sera établi en double exemplaire et signé par l'employeur et le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donne lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné déterminée selon les modalités fixées par l'article D. 933-1 du code du travail.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du 2e alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle ne donne donc pas lieu à cotisations sociales patronales et salariales.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

5.3. Limites aux dépassements dans le cadre des actions de formation de type 2 et type 3

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation relevant de la typologie 2 susvisée qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles effectuées dans le cadre de la typologie 3 qui sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Article 6 : Le droit individuel à la formation (DIF)

6.1. Acquisition du DIF

Afin de favoriser une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation, les articles L. 933-1 et suivants du code du travail ont instauré un droit individuel à la formation.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ainsi, tout titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Ce droit est calculé au terme de l'année civile échue.

Pour l'année 2004, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein présent dans les effectifs de l'association gestionnaire de CFA qui l'emploie à la date du 31 décembre 2004, quelle que soit son ancienneté, bénéficie d'un DIF de 20 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein conclu après la date du 1er janvier 2005 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé au 1er janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat.

En cas d'année incomplète, le DIF ainsi acquis sera calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail fixée contractuellement.

Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable au sein de l'association bénéficieront d'un DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits acquis *pro rata temporis.*

Pour les salariés en congé parental à plein temps, la période d'absence est prise en compte pour moitié au cours des deux premières années et en totalité au-delà. *[Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aux termes desquelles pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (arrêté d'extension du 30 mai 2006).]*

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier d'un droit individuel à la formation selon l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Pour cela, ils doivent avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La durée de leur droit est calculée *prorata temporis.*

Il convient de rappeler que, à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, tout employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) permettant la prise en compte par le FONGECIF des droits de l'intéressé au congé individuel de formation.

Au 1er janvier de chaque année, l'association informe chaque salarié, par écrit sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation ainsi que du volume d'heures éventuellement utilisées à ce titre au cours de l'année civile précédente.

6.2. Transférabilité du DIF

Le DIF acquis au sein d'une ou de plusieurs associations paritaires gestionnaires de CFA du BTP conventionnées avec le CCCA-BTP est transférable au sein d'une autre association paritaire gestionnaire de CFA du BTP conventionnée avec le CCCA-BTP.

En cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit dès lors que la demande d'exercice du droit est déposée avant la fin du délai-congé.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu, dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Le DIF acquis au sein d'une association gestionnaire de CFA du BIP conventionnée avec le CCCA-BTP entrant dans le champ d'application du présent accord est transférable au sein du CCCA-BTP et inversement, à la condition qu'un accord d'entreprise prévoyant cette même disposition soit signé au sein du CCCA-BTP.

6.3. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Pour permettre une étude précise de cette demande émanant du salarié, celle-ci doit être faite par écrit et comporter les renseignements suivants :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action (pendant ou en dehors du temps de travail) ;
- durée de l'action ;
- lieu de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti ;
- coût de l'action de formation (pédagogique et annexe, hébergement, restauration, transport).

Toute demande ne remplissant pas les conditions de forme ci-dessus ne sera pas étudiée par l'association.

La demande doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse par écrit au salarié concerné, l'absence de réponse valant acceptation tacite de sa part.

Lorsque la réponse est négative, elle précise les motifs de refus.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'association sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le FONGECIF dont relève son association assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'association est tenue de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 dudit code.

6.4. Utilisation du DIF pendant ou en dehors du temps de travail

Le DIF se déroulera pendant le temps de travail.

Toutefois, si le salarié et l'employeur en conviennent, l'action de formation correspondante pourra se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, avant le départ en formation, l'association définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie à l'article L. 932-1 du code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 7

La période de professionnalisation

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés, la période de professionnalisation telle que définie aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, associant enseignements théoriques et pratiques, permet au salarié d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de sa qualification favorisant son maintien dans l'emploi et une progression de ses compétences, notamment en seconde partie de carrière.

L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés - plan de formation, DIF, VAE - est encouragée.

La durée de la période de professionnalisation correspond à la durée de l'action de formation réalisée dans ce cadre.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

7.1. Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation s'adressent en priorité aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée suivants :

- aux salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'association qui l'emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans ;
- aux salariés ayant besoin d'un niveau de qualification reconnue et obligatoire ou de compétences en adéquation avec l'emploi occupé ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une suspension du contrat de travail ;
- aux salariés confrontés à une évolution du contenu ou des conditions d'exercice de leur métier ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux salariés évoluant vers un rôle d'encadrement afin de leur permettre d'acquérir une qualification dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management ;
- aux salariés handicapés.

7.2. Objectifs de la période de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la branche professionnelle du BTP ;
- de bénéficier d'une action de formation lui permettant de changer d'emploi au sein d'une association gestionnaire de CFA ;
- de bénéficier d'une action lui permettant de s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice de son emploi ou d'un nouvel emploi ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par le CCCA-BTP.

7.3. Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences des bénéficiaires ;
- l'évaluation des compétences ;
- la qualification requise ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'association, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'association.

Dans les associations de moins de 100 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée à ce titre au moins 2 salariés.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'association après accord écrit du salarié. *[Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail (arrêté d'extension du 30 mai 2006)]*

Dans les deux cas, l'association définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'association souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ils donnent lieu à la rédaction d'un document précisant l'ensemble des éléments énumérés ci-dessus et sera établi en double exemplaire et signé par l'employeur et le salarié.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les actions de formation de la période de professionnalisation qui se déroulent sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 8 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle établi par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du BTP. *[Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, aux termes desquelles les actions de validation des acquis de l'expérience doivent permettre l'acquisition de diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (arrêté d'extension du 30 mai 2006).]*

La VAE doit ainsi être un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel et personnel des salariés des associations gestionnaires de CFA-BTP.

8.1. Utilisation de la VAE

Toute personne doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'elle justifie en qualité de salarié, de non-salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Dans ce cadre, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non par action de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'association au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action de VAE, la désignation et la durée de cette action ainsi que le ou les organismes intervenant dans la VAE.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'association fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons de service motivées, l'association peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

8.2. Prise en charge de la VAE

La prise en charge financière de la VAE est effectuée :

- dans le cadre du plan de formation si la VAE est à l'initiative de l'association avec le consentement du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'accord du salarié, l'association prend en charge les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification visée dans les limites pratiquées par l'OPCA dont dépend l'association, les frais afférents à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation dans ces mêmes limites, la rémunération du bénéficiaire dans la limite de 24 heures ;
- dans le cadre « du DIF ou » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 951-3 du code du travail, aux termes desquelles les organismes agréés au titre du droit individuel à la formation peuvent financer la validation des acquis de l'expérience organisée dans le cadre d'un congé mais pas celle organisée dans le cadre du droit individuel à la formation (arrêté d'extension du 30 mai 2006).]* d'un congé de VAE pris en charge par le FONGECIF dans la limite de 24 heures si cette demande est à l'initiative du salarié.

Le CCCA-BTP développera pour les salariés qui le souhaitent les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution du dossier de VAE pour autant cependant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Article 9 : La fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation suivies par les personnels de CFA dès lors qu'elles sont alternées et d'une durée minimum de 120 heures, qu'elles soient conduites dans le cadre de l'accueil des nouveaux personnels

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

embauchés ou qu'elles concernent le développement de leurs compétences.

9.1. Caractéristiques de la fonction tutorale

Il convient de rappeler que le directeur de l'établissement et ses adjoints disposent, en raison de leurs fonctions, de la responsabilité du tutorat des personnels de CFA.

Le directeur pourra cependant déléguer partiellement le tutorat direct du salarié concerné à un autre salarié occupant le même emploi, ce dernier étant nommé sur la base du volontariat et après consultation de la personne dont il aura la charge dans le cadre du tutorat.

Par ailleurs, le tuteur devra disposer de 5 années d'expérience professionnelle.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'association qui participe à des actions de formation en alternance d'une durée minimum de 120 heures ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles.

Un tuteur ne pourra être chargé simultanément de plus de 2 salariés.

Les parties signataires attachent une attention particulière à ce que des salariés en deuxième partie de carrière puissent exercer ce rôle de tuteur.

9.2. Reconnaissance de la fonction tutorale

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi au sein de l'association, le tuteur, compte tenu de cette responsabilité particulière, doit bénéficier du temps nécessaire afin d'être disponible et d'assurer le suivi des salariés en formation concernés.

Il appartient à chaque directeur de déterminer le temps et les conditions nécessaires à l'exercice de la mission de tuteur et ce, en fonction du profil et de l'expérience du tuteur et du salarié concernés. Ainsi, les parties signataires invitent les associations à prendre pleinement en compte la fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés tuteurs ;
- de veiller à ce que ces salariés puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à l'occasion des actions de VAE.

TITRE III ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'accès des femmes à la formation professionnelle constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leurs qualifications.

Les parties signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Elles s'engagent à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les parties signataires s'engagent à porter une attention particulière aux salariés à temps partiel et à ceux revenant d'un congé parental de longue durée.

Dans ce cadre, sans préjudice des dispositions conventionnelles du présent accord, les personnes concernées peuvent bénéficier, avant la reprise de leur travail, d'actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avérait nécessaire, notamment par le biais d'une période de professionnalisation.

Il est également rappelé que, conformément à l'article 6.1 du présent accord, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte, pour le calcul du DIF, pour moitié les 2 premières années d'absence et en totalité pour la 3e année de ce congé.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE IV MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article 10 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Les associations gestionnaires de CFA n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement, de déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 11 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de sa signature.

Les parties signataires conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle du BTP.

6 mois avant l'arrivée de son échéance, les parties signataires s'engagent à se réunir afin d'évoquer l'éventualité de sa reconduction ou de la conclusion d'un nouvel accord collectif.

Article 12 : Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord afin d'établir un bilan de son application.

Article 13 : Interprétation de l'accord

Les divergences qui pourraient se manifester au sein d'une association gestionnaire de CFA sur l'interprétation d'une clause du présent accord pourront être portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord dans un délai maximum de 1 mois après la réception de cette demande effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au CCCA-BTP.

Cette commission d'interprétation sera composée de :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales de salariés contractantes ;
- au moins 2 représentants du secrétariat général du CCCA-BTP.

La commission pourra :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité des voix, il pourra être diffusé sous forme de lettre-circulaire à l'ensemble des associations gestionnaires de CFA ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut soit la modifier, soit en expliquer les modalités d'application par une note paritaire annexée au présent accord. Dans ce cas, la commission d'interprétation, statuant à la majorité simple, rédige un projet de nouvelle rédaction sous forme d'avenant ou de note paritaire sur les modalités d'application de la clause concernée, les soumet aux partenaires sociaux et les transmet à l'ensemble des associations gestionnaires de CFA.

Si, dans le premier cas, la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont saisi la commission. *[Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, aux termes desquelles toutes les organisations syndicales représentatives doivent être convoquées à la négociation (arrêté d'extension du 30 mai 2006).]*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 14 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par voie d'avenant conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des partenaires sociaux par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision.

Les discussions devront commencer dans un délai de 2 mois suivant la lettre de notification susmentionnée.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite avant le 18 janvier 2007 sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition légale ou réglementaire.

Article 15 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 16 : Caractère obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 17 : Dépôt, extension, notification et validité de l'accord

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en application de l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Article 18 : Information des salariés et des représentants du personnel

Conformément aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail, chaque association gestionnaire :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel et des délégués syndicaux ;
- précisera, dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où ledit accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2009 relatif au financement de la formation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

[Accord étendu par arrêté du 3 août 2010 – JO du 31 août 2010.]

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008,

Vu l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Vu l'avenant du 5 octobre 2009 à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : Répartition de la contribution au FPSPP

En application de l'article 18 de la loi du 24 novembre 2009, de l'article 118 de l'ANI du 5 octobre 2009 et de l'avenant du 5 octobre 2009, la contribution au FPSPP est répartie, à compter de l'année de salaires 2009, de la manière suivante :

Pour l'OPCA bâtiment

Pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus, le pourcentage fixé annuellement par l'arrêté ministériel prévu à l'article 18 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est appliqué de manière identique à la contribution plan de formation et à la contribution due au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et priorités de branches.

À compter de l'année de salaires 2010, les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus en option B versent à l'OPCA bâtiment, en sus de leur contribution aux fonds mutualisés du plan, la part de leur contribution au FPSPP imputée sur le plan de formation.

Pour l'OPCA travaux publics

Au titre de l'année de salaires 2009 :

- les entreprises de travaux publics de 10 à moins de 20 salariés ainsi que les entreprises franchissant le seuil de 20 salariés imputent la totalité de leur contribution au FPSPP sur le plan de formation ;
- les entreprises de travaux publics de 20 salariés et plus (hors celles en franchissement de seuil) imputent 50 % de leur contribution au FPSPP sur le plan de formation et 50 % de cette contribution sur la contribution légale due au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de branches.

À compter de l'année de salaires 2010, le pourcentage fixé annuellement par l'arrêté ministériel prévu à l'article 18 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est appliqué de manière identique à la contribution plan de formation et à la contribution due au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et priorités de branches.

À compter de l'année de salaires 2010, les entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus en option B versent à l'OPCA travaux publics, en sus de leur contribution aux fonds mutualisés du plan, la part de leur contribution au FPSPP imputée sur le plan de formation.

Pour le FAF.SAB

Les sommes dues auprès du FPSPP – correspondant au pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel appliqué à la participation légale en vigueur au titre de l'année considérée des employeurs de moins de dix salariés du bâtiment et des travaux publics - s'imputent comme suit :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

Article 2 : Suivi / Révision

Les signataires de cet accord suivront sa mise en oeuvre et décideront d'opérer les ajustements nécessaires en fonction des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles ou liées à la situation des OPCA.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ils conviennent de se réunir dans un délai de deux mois, si un ou plusieurs OPCA en font la demande.

Article 3 : Dépôt / Extension / Application

Le présent accord sera déposé en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les signataires demanderont l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 4 décembre 2009.

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 nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

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 BATI-MAT-TP – CFTC ;

Fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (CGT-FO).

ACCORD DU 29 JUIN 2010 relatif à la création de l'OPCA construction

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération nationale des sociétés coopératives de production du BTP (FNSCOP-BTP) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP),

D'une part, et

La fédération BATI - MAT TP - CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;

Le syndicat national CFE-CGC - BTP ;

La fédération générale Force ouvrière du BTP et ses activités annexes CGT-FO ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement - FNSCBA-CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) constitue l'un des principaux acteurs de l'économie française avec un chiffre d'affaires supérieur à 140 milliards d'euros. Il regroupe 400 000 entreprises et emploie 1 500 000 salariés.

Les particularités du secteur du bâtiment et des travaux publics sont nombreuses ; elles sont liées notamment à la spécificité des travaux que réalisent les entreprises du BTP et des activités qu'elles exercent.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Cette spécificité du BTP a incité à la mise en oeuvre d'une politique dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue couvrant l'ensemble de ses entreprises, de ses activités et de ses métiers à travers une démarche active de dialogue social.

C'est ainsi que la politique de formation du BTP fait l'objet de nombreux accords de branche élaborés et actualisés de façon récurrente.

Les orientations politiques de ces accords sont déclinées au niveau national dans le cadre des commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics ainsi qu'au niveau de chaque région dans le cadre des travaux des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation.

Compte tenu de leur implication historique dans le paritarisme et de la nécessité de développer leur action sur l'ensemble du territoire, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP prennent toutes les dispositions qui s'imposent pour que leurs accords soient mis en oeuvre.

Par le présent accord national, les partenaires sociaux du BTP réaffirment leur volonté de maintenir et de continuer de développer une politique de branche au service de l'ensemble des salariés et des entreprises du BTP, quels que soient le domaine de spécialité et la taille de celles-ci.

La création d'un OPCA de la construction constitue une opportunité pour les branches du bâtiment et des travaux publics pour répondre aux enjeux du secteur de la construction tout en permettant la mise en oeuvre d'une politique adaptée à la diversité des entreprises qui tienne compte de la spécificité des TPE et de la nécessité de leur accompagnement.

C'est donc en parfaite cohérence avec la politique suivie de façon constante par la profession en matière de formation professionnelle continue que les parties signataires demandent à l'État l'agrément d'un OPCA unique du BTP couvrant toutes les entreprises du BTP et dont elles définissent les caractéristiques par le présent accord.

Cet accord s'inscrit dans le cadre :

- des orientations prises par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ;
- des dispositions de l'article 43 de la loi du 24 novembre 2009 qui prévoient que :
- la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue expire au plus tard le 1er janvier 2012 ;
- un nouvel agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- l'agrément des OPCA est accordé en fonction notamment de la cohérence de leur champ d'intervention professionnel.

Article 1er : Création de l'OPCA de la construction

Les organisations signataires du présent accord décident de créer, au plan national et professionnel, une association dénommée ci-après « OPCA de la construction » dont l'agrément en qualité d'OPCA sera demandé à l'État.

Celle-ci a vocation à regrouper au sein d'une personne morale unique les organismes nationaux en charge de la collecte des contributions, de la gestion et du développement de la formation professionnelle continue des salariés de toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics, à savoir :

- le FAF.SAB ;
- l'OPCA bâtiment ;
- l'OPCA travaux publics.

Dans le cadre de ce regroupement, le GFC-BTP, outil technique de l'OPCA bâtiment et de l'OPCA travaux publics, intègrera la nouvelle association.

L'association sera régie par la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Elle assurera ses missions d'OPCA auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises du bâtiment et des travaux publics, notamment au moyen de services de proximité.

Article 2 : Champ d'application

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics quel que soit leur effectif de salariés relevant du champ d'application défini en annexe.

Article 3 : Objet de l'association

Sans que ceci soit limitatif, l'association aura pour objet de :

1. mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en application des accords de branche du BTP, des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics et des publics prioritaires visés par les accords ;

2. collecter :

- les contributions légales et conventionnelles destinées au développement de la formation professionnelle continue dues par l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

3. participer au financement des actions de formation des salariés des entreprises adhérentes et des demandeurs d'emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, notamment celles concernant la sectorisation des fonds, dans le cadre de ses priorités et dans la limite de ses disponibilités budgétaires ;

4. informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

5. participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

6. évaluer et contrôler l'efficacité des actions entreprises et des structures chargées par elle de leur mise en oeuvre, dans le respect des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 ;

7. assurer un service de proximité effectif au bénéfice des entreprises du BTP, quelle que soit leur taille, et de leurs salariés ;

8. contribuer, conformément aux dispositions législatives et réglementaires et selon les modalités définies par accord de branche et en fonction des moyens disponibles, au financement de l'ingénierie de certification et des diagnostics des TPE et des PME ;

9. conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales et tout autre partenaire, des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources affectées au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 4 : Gouvernance de l'OPCA de la construction

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d'administration est composé de 30 membres :

- 15 membres désignés par le collège employeur ;
- 15 membres désignés par le collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 3 représentants.

S'agissant du collège employeur, chaque organisation patronale désigne 3 représentants. Les 3 sièges restants sont affectés par accord écrit entre les organisations d'employeurs. Pour être valable, l'accord sera signé par l'ensemble des organisations d'employeurs.

Le conseil d'administration désignera en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Ces différentes fonctions seront attribuées pour une durée de deux ans alternativement au collège employeur et au collège salarié, sans qu'il ne soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'OPCA de la construction avec celle de président de section professionnelle.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les fonctions de président et de vice-président seront attribuées alternativement au collège employeur et au collège salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeur, successivement à chacune des organisations disposant du plus grand nombre de sièges dans une section professionnelle.

Il sera créé au sein de l'OPCA de la construction trois sections professionnelles paritaires, correspondant aux champs professionnels suivants :

- une section professionnelle pour les entreprises du BTP de moins de 10 salariés ;
- une section professionnelle pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus ;
- une section professionnelle pour les entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus.

Chaque section professionnelle est administrée par un conseil de 20 membres :

- 10 membres désignés par le collège employeur ;
- 10 membres désignés par le collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 2 représentants.

S'agissant du collège employeur, les désignations se feront sur la base suivante :

- section des entreprises du BTP de moins de 10 salariés : 6 représentants de la CAPEB / 2 représentants de la FFB / 1 représentant de la FNTP / 1 représentant de la FNSCOP-BTP ;
- section des entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus : 6 représentants de la FFB / 2 représentants de la CAPEB / 2 représentants de la FNSCOP-BTP ;
- section des entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus : 8 représentants de la FNTP / 2 représentants de la FNSCOP-BTP.

Article 5 : Principales missions du conseil d'administration et des sections professionnelles

Les principales missions du conseil d'administration et des sections professionnelles, décrites au sein du présent article, seront reprises dans les statuts de l'OPCA de la construction et complétées, autant que de besoin, par les partenaires sociaux du BTP.

Le conseil d'administration :

- est investi des pouvoirs les plus étendus conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à l'OPCA. Il définit en particulier les moyens qu'il met à la disposition des sections professionnelles pour exercer leurs missions ;
- délibère dans le respect des préconisations formulées par les sections professionnelles, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant de leur section ;
- valide les propositions des sections professionnelles relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, et veille à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE, des dispositions conventionnelles de la branche en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- est garant de la cohérence des orientations proposées par les sections professionnelles et de leur mise en oeuvre par l'ensemble des acteurs au niveau territorial. Dans ce cadre, il prendra toutes dispositions pour s'assurer de l'application effective des missions confiées au réseau territorial de l'OPCA de la construction.

Les sections professionnelles :

- proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle considérée ;
- élaborent des propositions de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle considérée.

Les sections professionnelles détermineront, par ailleurs, les besoins spécifiques des entreprises qu'elles représentent au regard du dispositif commun et formuleront des propositions en ce qui concerne la contribution de ces entreprises à ce dispositif.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'OPCA et les sections professionnelles, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil d'administration en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacune des sections professionnelles.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 6 : Ressources de l'OPCA de la construction

Les ressources de l'OPCA de la construction sont celles prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables au secteur du BTP dans le domaine de la formation professionnelle continue en vertu des accords de branche signés dans le BTP.

Article 7 : Délégations

Pour accomplir sa mission dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'OPCA de la construction déléguera, sous sa responsabilité et son contrôle :

- à BTP prévoyance, la collecte des contributions des entreprises visées à l'article 3 ;
- aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP les missions d'information et de conseil aux entreprises de moins de 10 salariés selon des modalités à préciser par convention avec l'OPCA ;
- à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction, issue du rapprochement entre les AREF-BTP et les délégations techniques régionales du FAF.SAB, les autres missions, notamment celles relatives à l'instruction et au suivi des dossiers de formation pour l'ensemble des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de l'OPCA, y compris les missions d'information et de conseil pour les entreprises du BTP de 10 salariés et plus. Les représentations territoriales de l'OPCA de la construction disposeront de la personnalité juridique et seront liées à l'OPCA de la construction dans le cadre d'une convention de délégation.

L'ensemble de ces missions sera précisé ultérieurement par voie d'accord de branche, au regard des dispositions de la Convention visée à l'article 8 et des ressources susceptibles d'être mobilisées par l'OPCA de la construction sur ce point.

Dans le cadre de l'exercice de leurs missions syndicales, les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP pourront apporter leur concours à l'information et à la sensibilisation des salariés dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Article 8 : Convention avec l'Etat

L'OPCA de la construction pourra conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet sera de définir la part des ressources que celui-ci pourra affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA de la construction et l'Etat. Elle définira les modalités de financement et de mise en oeuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront de son suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 9 : Dialogue social et congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires s'engagent à promouvoir un paritarisme actif, équilibré et efficace favorisant le dialogue social. A cet effet, elles s'attacheront à mettre en oeuvre les formations visant à améliorer le dialogue social dans l'entreprise et à favoriser le congé de formation économique, sociale et syndicale et son développement, selon les mêmes modalités que celles prévues par les accords de branches en vigueur à la date d'entrée en application du présent accord.

Article 10 : Engagement des parties signataires

Les parties signataires du présent accord conviennent d'engager conjointement, dès la signature de celui-ci, les travaux nécessaires pour assurer l'évolution de l'organisation actuelle de la formation professionnelle continue dans le bâtiment et les travaux publics conformément aux dispositions du présent accord, dans le but de conclure un accord de branche sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans le bâtiment et les travaux publics auquel seront annexés les statuts de l'association visée à l'article 1 du présent accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Cet accord de branche définira notamment au niveau national et régional les modalités de collaboration les plus efficaces entre les différentes structures concourant à la promotion et au développement de la formation professionnelle continue dans le BTP.

Il harmonisera les appellations de ces diverses structures et déterminera l'organisation et le mode de fonctionnement du réseau de l'OPCA de la Construction sur l'ensemble du territoire.

Les parties signataires se fixent pour objectif d'aboutir sur l'ensemble de ces points au plus tard au 31 décembre 2010 en vue de réaliser le regroupement au sein de l'OPCA de la construction de l'ensemble des organismes nationaux mentionnés à l'article 1 du présent accord au cours de l'année 2011.

Article 11 : Elargissement éventuel du champ d'application de l'accord de l'OPCA de la construction

Dans l'hypothèse où des organisations professionnelles représentatives de secteurs connexes au BTP émettraient, ultérieurement, le souhait d'intégrer l'OPCA de la construction, les parties signataires examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer.

Article 12 : Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE - Champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA construction

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou 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 entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, ETAM, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2010 relatif aux statuts de l'OPCA construction

(modifié par avenant n° 2 du 2 décembre 2015)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Préambule

En application de l'article 1 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, les partenaires sociaux créent une association dénommée OPCA de la construction et décident au travers du présent accord de l'adoption de ses statuts.

Article 1er : Création - Dénomination - Siège - Durée - Avenants

Il est créé entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics une association dénommée « Organisme paritaire collecteur agréé de la construction » (OPCA de la Construction), régie par la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les OPCA.

Le siège social de l'OPCA de la construction est fixé au 32 rue Boulanger, 75010 Paris. Il peut être transféré par décision du conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

L'OPCA de la construction est créé pour une durée illimitée.

Excepté pour les décisions relatives au transfert du siège social de l'OPCA de la construction, le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics.

Article 2 : Composition de l'association

Les membres fondateurs qui composent l'OPCA de la construction sont les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national du bâtiment et des travaux publics signataires de l'accord du 29 juin 2010, à savoir :

Pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP :

- la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
- la fédération française du bâtiment (FFB) ;
- la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (Fédération SCOP BTP) ;
- la fédération nationale des travaux publics (FNTP).

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP :

- la fédération BATI-MAT TP – CFTC ;
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;
- le syndicat national CFE–CGC – BTP ;
- la fédération générale FO construction ;
- la fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement – FNSCBA–CGT.

Article 3 : Champ d'intervention

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics quel que soit leur effectif de salariés relevant du champ d'intervention défini à l'annexe jointe, qui fait partie intégrante et indissociable du présent accord.

Article 4 : Objet et missions

L'OPCA de la construction a pour objet :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- de collecter et gérer les contributions des employeurs à la formation professionnelle continue dues en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- d'accomplir les missions dévolues aux OPCA définies par le code du travail et les textes réglementaires en vigueur dans le respect des priorités définies par les accords de branche du BTP et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics ;
- de collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et de les reverser, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, l'OPCA de la construction peut être désigné par des accords collectifs de branche pour gérer des ressources complémentaires ou supplémentaires qui participent au financement de la formation professionnelle initiale et continue.

Article 5 : Ressources et destinations des ressources

Les ressources de l'OPCA de la construction sont constituées par :

- les contributions versées par les entreprises prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- les contributions supplémentaires conventionnelles applicables au secteur du BTP dans le domaine de la formation professionnelle continue en vertu des accords de branche signés dans le BTP ;
- les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises ;
- les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage ;
- de façon générale, toute ressource non interdite par la loi en rapport avec l'objet social de l'OPCA.

Les ressources de l'OPCA de la construction sont conservées en numéraire, déposées à vue ou placées à court terme.

Les ressources de l'OPCA de la construction sont destinées notamment, conformément à la législation et à la réglementation relative aux OPCA :

- au financement des actions de formation et à la prise en charge des frais annexes concernant les stagiaires ;
- à l'aide à l'exercice de la fonction tutorale ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- aux frais de gestion et d'information et aux frais relatifs aux missions des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF), y compris les frais de rémunération prévus par les conventions de délégation ;
- au versement d'indemnités pour perte de ressources ou de salaires aux membres du conseil d'administration ou à leur employeur ;
- au financement de l'apprentissage et des formations initiales, technologiques et professionnelles ;
- au financement des formations favorisant le dialogue social conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 : Conseil d'administration

6.1. Composition

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d'administration est composé de 30 membres :

- 15 membres au titre du collège employeur ;
- 15 membres au titre du collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 3 représentants.

S'agissant du collège employeur, chaque organisation patronale désigne 3 représentants. Les 3 sièges restants sont affectés par accord écrit entre l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations qu'ils représentent, qui peuvent pourvoir à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'OPCA de la Construction par les organisations représentées au sein du conseil d'administration.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés désignent pour siéger à l'OPCA de la construction des représentants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- salariés exerçant une activité professionnelle dans les entreprises du BTP ou l'ayant exercé depuis moins de dix ans ;
- responsables d'entreprise ou l'ayant été depuis moins de dix ans ;
- salariés des organisations patronales ou syndicales représentatives du BTP.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés veillent à ce que les administrateurs désignés disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et n'exercent pas, à titre professionnel ou privé, des missions incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs administrateurs bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle et du fonctionnement des instances et organismes de la profession, en particulier de l'association « OPCA de la construction » et participent effectivement aux réunions de l'OPCA de la construction.

6.2. Pouvoirs, délibérations et fonctionnement

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles applicables à l'OPCA pour gérer et représenter l'association. Il est seul compétent pour décider de l'affectation des ressources dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Il définit en particulier les moyens qu'il met à la disposition des sections professionnelles pour exercer leurs missions.

Il délibère sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant de leur section.

Il décide des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, sur la base des propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles et veille à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE, des dispositions conventionnelles de la branche en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA.

Il est garant de la cohérence des orientations proposées par les sections professionnelles et de leur mise en oeuvre par l'ensemble des acteurs au niveau territorial. Dans ce cadre, il prendra toutes dispositions pour s'assurer de l'application effective des missions confiées au réseau territorial de l'OPCA de la construction.

En ce qui concerne la gestion des contributions versées par les employeurs au titre du plan de formation, le conseil d'administration définit les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de participation financières pour les demandes présentées par les employeurs.

En ce qui concerne la gestion des contributions versées par les employeurs au titre de la professionnalisation et du CPF, le conseil d'administration tient compte des priorités, critères et conditions de participation financières définies dans les branches du BTP et des propositions des commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Le conseil d'administration se réunit quatre fois par an, sur convocation de son président selon un calendrier annuel préétabli, dont une fois dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice écoulé pour statuer sur les comptes du dit exercice et sur le rapport de gestion établi par le trésorier de l'association, en présence du commissaire aux comptes ou de son représentant.

Il peut en outre, se réunir sur convocation de son président ou à la demande d'un tiers de ses membres.

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote. Le conseil d'administration délibère valablement lorsque les deux tiers des membres de chaque collège sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés, soit la moitié des voix plus une.

6.3. Fonctions représentatives

Le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Ces différentes fonctions sont attribuées pour une durée de deux ans alternativement au collège employeur et au collège salarié, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'OPCA de la construction avec celle de président de section professionnelle.

Les fonctions de président et de vice-président sont attribuées, pour la durée du mandat, alternativement au collège employeur et au collège salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, successivement à chaque organisation ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- au sein du collège employeur, successivement à chacune des organisations disposant du plus grand nombre de sièges dans une section professionnelle.

Le président et le vice-président appartiennent à des sections professionnelles différentes.

Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège ; le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Toute organisation membre du conseil d'administration peut remplacer en cours de mandat l'un des administrateurs exerçant l'une des quatre fonctions représentatives. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de deux ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il a le pouvoir d'engager seul l'association pour les actes de gestion courante définis par le conseil d'administration et l'en informe.

Le président dispose de tous les pouvoirs pour ouvrir au nom de l'association tous comptes bancaires et y effectuer toutes opérations, dans le respect des décisions du conseil d'administration et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux OPCA.

Le président et le vice-président représentent l'association conjointement de manière à assurer une représentation paritaire de l'OPCA de la construction.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'empêchement momentané de celui-ci.

Le secrétaire signe les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration. Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

Le trésorier contrôle la gestion et la comptabilité de l'association en liaison avec le commissaire aux comptes. Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de la situation financière de l'association.

Article 7 : Sections professionnelles paritaires

7.1. Création des sections professionnelles et composition des conseils des sections professionnelles

L'OPCA de la construction est doté de trois sections professionnelles paritaires, correspondant aux champs professionnels suivants :

- une section professionnelle pour les entreprises du BTP de moins de 10 salariés ;
- une section professionnelle pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus ;
- une section professionnelle pour les entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus.

Chaque section professionnelle est administrée par un conseil de section professionnelle comportant 20 membres :

- 10 membres au titre du collège employeur ;
- 10 membres au titre du collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 2 représentants.

S'agissant du collège employeur, les désignations se feront sur la base suivante :

- section des entreprises du BTP de moins de 10 salariés : 6 représentants de la CAPEB / 2 représentants de la FFB / 1 représentant de la FNTP / 1 représentant de la Fédération SCOP BTP ;
- section des entreprises du Bâtiment de 10 salariés et plus : 6 représentants de la FFB / 2 représentants de la CAPEB / 2 représentants de la Fédération SCOP BTP ;
- section des entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus : 8 représentants de la FNTP / 2 représentants de la Fédération SCOP BTP.

Les membres des conseils de section sont désignés par les organisations qu'ils représentent selon les conditions et les formes prévues pour la désignation des membres du conseil d'administration par l'article 6.1 ci-dessus.

La création des sections professionnelles paritaires, notamment celle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ne remet pas en cause les modalités de gestion des fonds fixées par les dispositions de l'article L. 6332-3 du code du travail.

7.2. Missions des conseils de section professionnelle

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les conseils de section professionnelle :

- proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle considérée ;
- élaborent des propositions de budgets d'actions de formation et de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle considérée.

Les conseils de section détermineront, par ailleurs, les besoins spécifiques des entreprises qu'ils représentent au regard du dispositif commun et formuleront des propositions au conseil d'administration de l'OPCA en ce qui concerne la contribution de ces entreprises à ce dispositif.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'OPCA et les conseils de section professionnelle, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil d'administration en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacun des conseils de section.

7.3. Fonctions représentatives

Les fonctions de président et de vice-président de chaque conseil de section professionnelle seront attribuées alternativement au collège employeur et au collège salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, sur proposition de ce collège, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeur, à l'organisation disposant du plus grand nombre de sièges dans chaque section professionnelle.

Les présidents et vice-présidents des conseils de section professionnelle animent les réunions des conseils de section et les représentent au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction. Ils sont associés à la préparation des séances du conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Article 8 : Direction générale

Le recrutement du directeur général comme la rupture éventuelle de son contrat de travail sont engagés par le président sur décision du conseil d'administration.

Sous l'autorité du conseil d'administration, le directeur général est chargé :

- de la préparation des travaux et des décisions du conseil d'administration ainsi que leur exécution ;
- de la préparation et du suivi des conventions de délégation ;
- du contrôle du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- du suivi des comptes ;
- de toute mission qui lui est spécialement confiée par le conseil d'administration ;
- des relations de l'OPCA de la construction avec son environnement.

Dans le cadre du budget qui lui est alloué par le conseil d'administration, le directeur général dirige les services, recrute et gère le personnel de l'association y compris les responsables des sections professionnelles dont les missions sont définies par le règlement intérieur. Il peut, conformément à la délégation qui lui a été donnée par le conseil d'administration, prendre des engagements pour le compte de l'association et effectuer des paiements.

Article 9 : Règlement intérieur

Le conseil d'administration adopte un règlement intérieur afin de préciser les modalités de fonctionnement interne de l'OPCA de la construction. Celui-ci précise notamment :

- les moyens humains, techniques et financiers dont disposent les conseils de section professionnelle pour exercer leurs missions ;
- les modalités de préparation et de déroulement des séances du conseil d'administration et les modalités de constitution des groupes de travail paritaires ;
- les règles de délégations au sein de l'OPCA de la construction et les règles de signatures.

Il peut être modifié par le conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 10 : Dissolution

L'OPCA de la construction est dissout en cas de dénonciation du présent accord soit par l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs signataires, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires.

La dénonciation doit être signifiée aux autres signataires de l'accord. La durée du préavis précédant l'entrée en application de la dénonciation est fixée à 1 an.

En cas de dissolution de l'OPCA de la construction, l'affectation de ses actifs sera faite conformément aux dispositions légales prescrites en cas de cessation d'activité d'un organisme collecteur paritaire agréé.

Fait à Paris, le 24 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (Fédération SCOP-BTP) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois – CFDT ;

Fédération BATI - MAT TP – CFTC ;

Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement – FNSCBA-CGT ;

Fédération générale FO construction ;

Syndicat national CFE-CGC BTP.

ANNEXE - CHAMP D'INTERVENTION DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou 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 1 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA construction

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération nationale des sociétés coopératives de production du BTP (FNSCOP-BTP) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP),

D'une part, et

La fédération BATI - MAT TP - CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;

Le syndicat national CFE-CGC - BTP ;

La fédération générale Force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique - CGT-FO ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement - FNSCBA-CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application des articles 7 et 10 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, les parties signataires adoptent les statuts-types, joints en annexe I au présent accord, des associations paritaires régionales qui seront dénommées « OPCA de la construction » suivi du nom de la région.

Ces statuts types sont destinés à remplacer les statuts actuellement en vigueur dans les AREF BTP.

Ils pourront être modifiés au niveau national, par avenant au présent accord.

Le cas particulier des DOM-TOM fera l'objet de dispositions spécifiques pour la composition de l'association.

Article 2

Les parties signataires adoptent la convention-type de délégation jointe en annexe II qui sera signée entre l'OPCA de la construction et chaque association visée à l'article 1.

Elle pourra être modifiée au niveau national, par avenant au présent accord.

Nouvel article 2

(modifié par avenant n° 1 du 7 novembre 2011)

Les parties signataires adoptent la convention de mise en oeuvre des décisions de gestion de l'OPCA de la construction au niveau territorial jointe en annexe II qui sera signée entre, d'une part, l'OPCA de la construction et, d'autre part, chaque association visée à l'article 1 ou chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du BTP concernée.

Elle pourra être modifiée au niveau national, par avenant au présent accord.

Article 3

(supprimé par avenant n° 1 du 7 novembre 2011)

Les parties signataires adoptent la convention relative à la délégation des missions entrant dans le cadre du service de proximité à destination des entreprises de moins de dix salariés, telle que définie à l'annexe III.

Article 4

Les dispositions des accords de branche du BTP relatives au financement de la formation et aux frais de gestion paritaire qui s'appliquent en 2011 au FAF.SAB, à l'OPCA bâtiment et à l'OPCA travaux publics et aux adhérents de ces organismes, s'imposeront à l'OPCA de la construction ou à ses adhérents à compter de la date d'effet de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'agrément de cet organisme par l'Etat, dès lors que ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 5

Dès l'ouverture à signature du présent accord, l'OPCA de la construction diffusera à l'ensemble des organisations d'employeurs et syndicats de salariés ainsi qu'à l'ensemble des présidents et vice-présidents des AREF BTP, l'accord accompagné de ses annexes ainsi qu'une note sur les modalités d'adoption des nouveaux statuts au niveau territorial.

Article 6

Les parties signataires du présent accord mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la Construction ainsi que leurs représentants au sein des conseils d'administration de chacune des associations paritaires régionales pour mettre en oeuvre les dispositions du présent accord.

Article 7

Les dispositions du présent accord pourront être modifiées par avenant.

Article 8

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I - Statuts type des associations paritaires régionales de l'OPCA de la construction

Conformément aux dispositions de l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OCPA de la construction, les statuts de l'AREF BTP de ... sont modifiés et rédigés comme suit :

Article 1 - Constitution, dénomination, siège, durée

Il est constitué, pour une durée illimitée, une association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant pour dénomination « OPCA de la construction » suivi du nom de la région.

Le siège de cette association est fixé :

Il peut être transféré en tout autre endroit de la région par décision du conseil d'administration, à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

Article 2 – Objet et missions

L'association a pour objet de mettre en oeuvre au niveau régional les missions déléguées par l'OPCA de la construction selon des modalités fixées par convention entre ces deux parties.

Article 3 - Ressources de l'association

Les ressources de l'association comprennent :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- les ressources de l'OPCA de la construction pour le fonctionnement de l'association ;
- les aides de l'État, des régions ou des autres collectivités territoriales ainsi que les aides européennes ;
- les cotisations des organisations membres ;
- les intérêts des fonds placés ;
- toute autre ressource qui n'est pas interdite par la loi et autorisée par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et de celui de la présente association.

Article 4 - Composition de l'association

L'association est composée des organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- l'union régionale de la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (UR CAPEB) ;
- la fédération régionale du bâtiment (FRB) ;
- la fédération régionale des sociétés coopératives de production du BTP (FRSCOP-BTP) ;
- la fédération régionale des travaux publics (FRTP),

et des organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération BATI-MAT TP - CFTC ;
- l'union régionale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;
- la représentation régionale du syndicat national CFE-CGC-BTP ;
- la fédération générale Force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique ;
- l'union régionale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement-URSCBA-CGT.

Article 5 - Conseil d'administration

5.1. Composition

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d'administration est composé de 20 membres, soit 10 membres titulaires par collège :

- s'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 2 représentants ;
- s'agissant du collège employeur, la composition est la suivante : UR CAPEB : 3 sièges ; FRB : 3 sièges ; FRTP : 3 sièges ; FRSCOP BTP : 1 siège.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à deux ans ; leur mandat est renouvelable.

Les administrateurs sont désignés par les organisations qu'ils représentent qui peuvent pourvoir à leur remplacement. Les désignations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'association par les organisations représentées au sein du conseil d'administration.

Toute organisation membre de l'association peut remplacer en cours de mandat l'un de ses administrateurs. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de deux ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés désignent, pour siéger au sein du conseil d'administration de l'association des représentants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- les salariés exerçant une activité professionnelle dans le BTP ou l'ayant exercé depuis moins de 10 ans ;
- les responsables d'entreprise du BTP ou l'ayant été depuis moins de 10 ans ;
- les salariés exerçant une activité ou l'ayant exercée depuis moins de 10 ans dans une organisation patronale ou syndicale représentative du BTP.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés veillent à ce que les administrateurs désignés disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et n'exercent pas, à titre professionnel ou privé, des missions incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs administrateurs bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle et du fonctionnement des instances et organismes de la profession et, en particulier, du réseau de l'OPCA de la construction.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

5.2. Pouvoirs et attributions

Le conseil d'administration met en oeuvre au niveau régional les décisions de gestion du conseil d'administration de l'OPCA de la construction dans le cadre des missions de gestion que celui-ci lui a déléguées.

Le conseil d'administration est compétent pour toutes les questions relatives à l'administration, à la gestion et au fonctionnement de l'association.

Il formule toute proposition pour développer l'accès et le recours à la formation professionnelle des salariés et demandeurs d'emploi au niveau régional.

Il veille à la bonne gestion des fonds de formation et à leur utilisation dans le respect des règles et procédures de l'OPCA et des autres financeurs publics.

Le conseil d'administration adopte le règlement intérieur.

Il entend chaque année le rapport du président sur l'activité et la gestion de l'association.

Il tient à la disposition du commissaire aux comptes l'ensemble des documents comptables.

Il approuve les comptes de l'exercice clos et vote le budget de l'exercice suivant.

5.3. Fonctionnement et délibérations

Le conseil d'administration désigne pour deux ans en son sein, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Le conseil d'administration se réunit 4 fois par an, sur convocation de son président selon un calendrier annuel préétabli et chaque fois qu'il est convoqué par le président ou à la demande de la moitié plus un de ses membres.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à 5. Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les convocations indiquant l'ordre du jour sont envoyées 15 jours à l'avance.

Le conseil d'administration traite des questions portées à l'ordre du jour.

Les délibérations sont constatées par procès-verbal signé par le président et le secrétaire et approuvé lors du conseil suivant. Une copie du procès-verbal est envoyée à l'OPCA de la construction.

Article 6 - Fonctions représentatives

Les fonctions de président et de vice-président sont attribuées, pour la durée du mandat, alternativement au collège employeur et au collège salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, successivement à chaque organisation ;
- au sein du collège employeur, alternativement à l'UR CAPEB, à la FRB, à la FRTP.

Par dérogation, la FRSCOP-BTP pourra, le cas échéant, accéder à la fonction de président ou de vice-président, par accord conclu entre les organisations d'employeurs du BTP au niveau territorial, conformément aux dispositions prévues par un accord conclu entre les 4 organisations d'employeurs au niveau national.

Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Toute organisation membre de l'association peut remplacer en cours de mandat l'un de ses administrateurs exerçant l'une des quatre fonctions représentatives. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de deux ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il a le pouvoir d'engager seul l'association pour les actes de gestion courante définis par le conseil d'administration et lui en rend compte. Il ne peut déléguer ses pouvoirs sans l'accord du conseil d'administration.

Il assure l'exécution des décisions du conseil et le fonctionnement régulier de l'association.

Le président convoque le conseil dont il arrête l'ordre du jour en concertation avec le vice-président.

Le président et le vice-président représentent l'association conjointement de manière à assurer une représentation paritaire de l'association.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'empêchement momentané de celui-ci.

Le secrétaire signe les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration. Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

Le trésorier contrôle la gestion et la comptabilité de l'association en liaison avec le commissaire aux comptes. Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de la situation financière de l'association.

Article 7 - Secrétariat général de l'association

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le recrutement du secrétaire général comme la rupture éventuelle de son contrat de travail sont engagés par le président sur décision du conseil d'administration, en concertation avec l'OPCA de la construction.

Placé sous l'autorité du conseil d'administration, le secrétaire général est chargé :

- de la préparation des travaux et des décisions du conseil d'administration ainsi que de leur exécution ;
- de veiller à la mise en oeuvre et au suivi des conventions de délégation et en particulier des relations avec l'OPCA de la construction ;
- du contrôle du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- du suivi de la gestion et du contrôle des budgets ;
- de toute mission qui lui est spécialement confiée par le conseil d'administration ;
- des relations de l'association avec son environnement, sous réserve des pouvoirs dévolus au président ;
- de la recherche de cofinancements ;
- du développement de partenariats tels que décidés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Il assiste aux réunions du conseil d'administration.

Dans le cadre du budget qui lui est alloué par le conseil d'administration, le secrétaire général dirige et anime les services, recrute et gère le personnel de l'association. Il peut, conformément à la délégation qui lui a été donnée par le conseil d'administration, prendre des engagements pour le compte de l'association et effectuer des paiements.

Article 8 – Exercice des fonctions d'administrateurs

Les fonctions de membres du conseil d'administration sont exercées à titre gratuit.

Les frais engendrés par l'exercice de ces fonctions sont remboursés par l'association dans les conditions prévues par le décret du 7 août 1996 et l'accord du 3 décembre 1996 relatif à l'animation et à la gestion paritaire modifié par l'avenant n° 2 du 2 décembre 1999.

Article 9 - Modification des statuts

La modification des présents statuts ne pourra intervenir que dans le cadre de l'application d'un avenant conclu au niveau national sur ce point.

Article 10 - Dissolution

L'association ne peut être dissoute qu'à la demande de l'ensemble des deux collèges et avec l'accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pris à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

En cas de dissolution de l'association, l'affectation de ses actifs sera faite conformément aux dispositions légales.

Article 11 – Dépôt

Les présents statuts font l'objet de la formalité de dépôt auprès de l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente.

ANNEXE II - Convention de délégation entre l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales

Entre :

L'OPCA de la construction, représenté par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du .....

ci-après dénommé « l'OPCA »

D'une part, et

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'Association paritaire régionale « OPCA de la construction ..... », représentée par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du .....,

Ci-après dénommée « l'association paritaire régionale »

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction,

Vu l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction et ses annexes relatives aux statuts-type des associations paritaires régionales, à la présente convention et à la convention relative à la délégation de missions entrant dans le cadre du service de proximité à destination des entreprises de moins de 10 salariés,

Vu les statuts adoptés par le conseil d'administration de l'association paritaire régionale par décision du .....,

Considérant :

- l'ambition des partenaires sociaux du BTP de conduire une politique de branche volontariste au service des entreprises et de leurs salariés sur l'ensemble du territoire, quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, notamment au niveau du développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, les orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du BTP (CPNE) et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation du BTP (CPREF) ;
- l'agrément donné à l'OPCA par arrêté du .....,
- la nécessaire représentation de l'OPCA au niveau territorial, dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires et des dispositions paritaires de la politique de formation professionnelle des branches du BTP ;
- qu'il appartient à l'OPCA et aux associations paritaires régionales d'assurer la mise en oeuvre effective de la présente convention sur l'ensemble du territoire, en s'assurant de la pertinence et de la cohérence des actions entreprises.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Objet et cadre d'exercice

1.1. Objet

En application des dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010, la présente convention a pour objet de :

- préciser le contenu de la délégation à l'association paritaire régionale de certaines missions, sous la responsabilité et le contrôle de l'OPCA ;
- définir le cadre du dispositif territorial et favoriser la coopération entre l'association, la délégation aux organisations professionnelles et l'OPCA ;
- déterminer les obligations respectives de l'association paritaire régionale et de l'OPCA ;
- définir les modalités financières permettant l'application des dispositions prévues.

1.2. Cadre d'exercice

1.2.1. L'OPCA informe l'association paritaire régionale des décisions de son conseil d'administration et des modalités de mise en oeuvre des conventions de délégation qu'il aura signées avec d'autres partenaires. Elles sont mises à disposition des associations paritaires régionales qui s'engagent à les respecter.

1.2.2. Les dispositions prévues par la présente convention sont mises en oeuvre par l'association paritaire régionale conformément aux décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCA :

- pour développer des actions au bénéfice des entreprises adhérentes à l'OPCA de la construction et de leurs salariés quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, ainsi que des demandeurs d'emploi ;
- dans le respect des dispositions des autres conventions de délégation signées par l'OPCA, telles qu'elles sont prévues à l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA :
- celle relative aux modalités de recouvrement de la collecte des contributions des entreprises et déléguée à BTP prévoyance ;
- celles relatives aux modalités d'exercice des missions au bénéfice des entreprises de moins de dix salariés déléguées aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ce cadre d'exercice s'impose aux parties.

Article 2 - Missions déléguées aux associations paritaires régionales

Afin d'assurer la promotion et du développement de la formation professionnelle continue, l'OPCA délègue, sous sa responsabilité et son contrôle à l'association paritaire régionale les missions suivantes :

2.1. La participation à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.2. L'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle :

- information sur la réglementation en matière de formation professionnelle continue et sur les modalités d'accès à la formation ;
- analyse des besoins de formation et de professionnalisation ;
- aide au choix des actions de formation ;
- conseil sur les dispositifs de formation et les financements les plus adaptés ;
- coopération avec les représentants des organisations d'employeurs signataires d'une convention avec l'OPCA au titre des missions déléguées pour les entreprises de moins de dix salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA de la construction, l'OPCA de la construction délèguera, sous sa responsabilité et son contrôle, aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP qui auront conclu une convention à cet effet, les missions d'information, de sensibilisation et de conseil aux entreprises de moins de 10 salariés.

Dans ce cas, les organisations professionnelles d'employeurs signataires des conventions de délégation technique et financière auront l'exclusivité de l'information et du conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés.

Dans le cadre de l'exercice de leurs missions syndicales, les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP pourront apporter leur concours à l'information et à la sensibilisation des salariés dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Cette mission d'information concerne notamment la règlementation de la formation professionnelle continue, les modalités d'accès à la formation, les dispositifs et les formations.

2.3. L'instruction, l'engagement financier et le suivi des dossiers de formation

Mise en oeuvre des procédures de gestion administrative et financière, telles qu'elles auront été définies par le conseil d'administration de l'OPCA sur la base d'une répartition des missions entre l'OPCA et les associations paritaires régionales.

2.4. L'action sur l'offre de formation :

- information sur l'offre de formation ;
- développement de la qualité et de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des professions ;
- adaptation de l'offre de formation aux priorités de branche ;
- évaluation de l'offre de formation.

2.5. La recherche et le développement de cofinancements pour le compte de l'OPCA de la construction :

- conclusion au niveau régional de conventions relevant du champ de l'OPCA et permettant l'obtention de fonds complémentaires pour le financement de la formation professionnelle continue ;
- mise en oeuvre et gestion administrative de ces conventions ;
- prise en compte des spécificités régionales en termes de financement de formation.

Article 3 - Suivi, évaluation et contrôle des réalisations

La réalisation des missions déléguées fait l'objet d'un suivi par l'OPCA, sur la base d'indicateurs communs utilisés par chaque association paritaire régionale.

Dans le cadre de ses obligations vis-à-vis de l'OPCA, l'association paritaire régionale rend compte de son activité selon une périodicité et des modalités définies par l'OPCA.

L'OPCA, dans le cadre de son obligation de contrôle, se réserve la possibilité d'effectuer régulièrement des opérations d'évaluation et de contrôle des actions mises en oeuvre en région, en faisant notamment appel à des prestataires extérieurs.

Le cas échéant et sur mandat exprès, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction pourra mandater des administrateurs auprès de l'association régionale pour échanger avec elle sur les résultats du contrôle ou de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'évaluation.

Article 4 - Animation

Afin de faciliter la coopération entre les différents acteurs du réseau, l'OPCA de la construction réunira périodiquement les représentants qui siègent au conseil d'administration ainsi que les collaborateurs des associations paritaires régionales.

Il assurera la capitalisation et la diffusion dans le réseau des représentations territoriales, des expérimentations conduites avec succès et de toute action initiée dans une ou plusieurs régions et validé par l'OPCA.

Article 5 - Obligations des parties signataires

5.1. Obligations de l'association paritaire régionale

L'association :

- établit annuellement un rapport destiné à l'OPCA de la construction, à la DGEFP, au FPSPP, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17 ;
- exerce son action conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue, ainsi qu'aux dispositions conventionnelles régissant la formation dans le bâtiment et les travaux publics, notamment celles prévues par les accords du 29 juin 2010 et du 13 septembre 2011 et à leurs avenants ultérieurs ;
- met en oeuvre les décisions et priorités d'actions définies par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- respecte les règles et les procédures de gestion fixées par l'OPCA et utilise les outils mis en place à cet effet, notamment les systèmes d'information et de comptabilité ;
- respecte les dotations budgétaires maximum qui lui sont allouées et notifiées annuellement par l'OPCA ;
- s'engage à participer aux réunions organisées par l'OPCA de la construction ;
- met à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation de tout contrôle diligenté par l'OPCA ;
- respecte les procédures de sauvegarde, conserve en archives tous les documents et justificatifs nécessaires à tout contrôle, quel qu'en soit l'initiateur ;
- transmet à l'OPCA tous les éléments nécessaires à l'établissement de situations intermédiaires, du bilan annuel détaillé financier, qualitatif et quantitatif, ainsi que les synthèses d'analyses de besoins de compétences et de formations ;
- participe au programme « Recherches et Développement » dans les conditions fixées par l'OPCA ;
- applique à tous supports de communication la charte graphique définie par l'OPCA ;
- assure les missions d'information et de conseil auprès des entreprises dans les conditions de l'article 2.2 et dans le respect de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 ;
- apporte un appui technique aux correspondants locaux en charge des missions déléguées dont les coordonnées lui seront transmises par l'OPCA de la construction ;
- définit, en concertation avec les correspondants locaux les modalités d'une collaboration régulière au niveau territorial ;
- veille à ce que les désignations et l'exercice des mandats des administrateurs soient faits dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5.2. Obligations de l'OPCA

L'OPCA :

- s'engage à travailler en étroite collaboration avec les associations paritaires régionales ainsi qu'avec les organisations professionnelles d'employeurs ayant conclu avec l'OPCA de la construction une convention de délégation au niveau national ;
- transmet à l'association paritaire régionale copie de chaque relevé de décisions de son conseil d'administration ;
- diffuse, dès qu'il en a eu communication par les partenaires sociaux du BTP, les dispositions des nouveaux accords paritaires relatifs à la formation professionnelle continue dans le BTP ;
- produit auprès de l'association paritaire régionale toute information nécessaire à la mise en oeuvre, dans des conditions satisfaisantes, des actions menées au titre des missions déléguées ;
- notifie ses décisions à l'association paritaire régionale, dès lors qu'il a été destinataire de tous les éléments attendus dans les échéances prévues entre les parties, dans des délais permettant à cette dernière d'atteindre ses objectifs annuels ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- propose une offre de professionnalisation, par objectif et par public, des collaborateurs des associations paritaires régionales ;
- conçoit et met à disposition des personnels concernés les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice des missions, notamment au titre de la formalisation des procédures (gestion administrative et financière des dossiers, administration, comptabilité...) ;
- met à disposition de l'association paritaire régionale les outils d'information et d'échange à distance (extranet, EDI...) ;
- organise des réunions à l'intention des administrateurs du réseau ;
- assure une veille règlementaire et apporte un appui juridique, en tant que de besoin, aux collaborateurs de l'association paritaire régionale au titre des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ;
- conçoit et diffuse à l'association paritaire régionale le plan de communication de l'OPCA ;
- définit et transmet à l'association paritaire régionale tous les éléments nécessaires au respect de la charte graphique.

5.3. Obligations des parties à l'égard des partenaires sociaux

Les parties signataires s'engagent à tenir informés les partenaires sociaux de l'ensemble des actions qu'elles conduisent, que ce soit au niveau des CPNE conjointes du BTP ou des CPREF.

Elles présentent annuellement leur rapport d'activité aux CPNE conjointes du BTP ou aux CPREF.

Article 6 - Dispositions financières

Actions de formation : après examen des propositions formulées par les sections professionnelles et pour chaque catégorie d'entreprises correspondant au champ de la section professionnelle concernée, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction :

- établit chaque année un cadrage financier des actions à mettre en oeuvre l'année suivante, au titre des missions déléguées aux associations paritaires régionales, sur l'ensemble du territoire ;
- définit les modalités de prise en charge des formations par l'OPCA de la construction ;
- notifie les budgets affectés aux associations paritaires régionales dans le respect des modalités de gestion des fonds de formation proposées par chaque section et validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

A partir des données fournies par chaque association paritaire régionale, les sections professionnelles établissent un suivi régulier des actions conduites par les associations paritaires régionales dans leurs champs respectifs. Après analyse de ces éléments, elles proposent au conseil d'administration de l'OPCA de la construction des modifications éventuelles des modalités de prise en charge des formations.

Budget de fonctionnement : en application de la présente convention et en contrepartie des missions à effectuer pour le compte de l'OPCA, l'association paritaire régionale présente annuellement à l'OPCA un projet de budget prévisionnel de fonctionnement. Celui-ci est établi à partir des données de cadrage transmises par l'OPCA de la construction à l'ensemble des associations. Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction examine les budgets de chaque association paritaire régionale, procède aux arbitrages nécessaires et leur notifie le montant de la dotation annuelle régionale.

L'OPCA de la construction établit un guide des procédures comptables et financières destiné aux associations paritaires régionales. Celui-ci est validé annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et diffusé à l'ensemble des associations paritaires régionales.

Article 7 - Durée, entrée en vigueur et validité

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2012, à la condition que les statuts adoptés par l'association paritaire régionale soient conformes aux statuts-type des associations régionales établis par l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction.

Article 8 - Modifications

La présente convention peut être modifiée par avenant conclu au niveau national par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Article 9 - Règlement des différends, dénonciation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

9.1. Règlement des différends

Les parties signataires conviennent de rechercher par tous moyens un règlement amiable des différends éventuels dans l'application de la présente convention.

En cas de non règlement de ces différends, il est constitué une commission de conciliation pour arbitrer les litiges.

9.2. Dénonciation

Dans la mesure où l'association paritaire régionale exerce par convention une partie des missions pour lesquelles l'OPCA de la construction a été agréé par les pouvoirs publics, l'OPCA de la construction peut être amené à dénoncer la présente convention s'il estime que les conditions de mise en oeuvre de l'agrément ne sont plus respectées.

En cas de dénonciation de la convention par l'OPCA de la construction, l'association s'engage à ne plus exercer au-delà du préavis fixé entre les parties aucune activité sous le nom « OPCA de la construction suivi de la région ».

La dénonciation ne peut être effective que six mois après la dénonciation, sauf accord exprès entre les parties.

Fait à ....., le .....

Pour l'OPCA : Le Président ..... Le Vice-Président .....

Pour l'association paritaire régionale : Le Président ..... Le Vice-Président .....

NOUVELLE ANNEXE II - Convention de mise en oeuvre des décisions de gestionde l'OPCA de la construction au niveau territorial

(modifiée par avenant n° 1 du 7 novembre 2011)

Entre :

L'OPCA de la construction, représenté par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du .....

ci-après dénommé « l'OPCA »

D'une part, et

L'Association paritaire régionale « OPCA de la construction ..... », représentée par son président et son vice-président dûment mandatés par décision du conseil d'administration du .....,

Ci-après dénommée « l'association paritaire régionale »

ou

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP signataires de l'accord du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction représentées par leur président,

Pour ce qui les concerne.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue et notamment son article 5 (article R. 6332-8 du code du travail) subordonnant l'agrément des OPCA à leur capacité à assurer une représentation au niveau territorial, et leur aptitude à assurer des services de proximité à destination des très petites, petites et moyennes entreprises,

Vu l'article R. 6332-17 du code du travail,

Vu l'accord collectif national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011, et par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2011,

Vu l'accord national du 13 septembre 2011 relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction et ses annexes, modifié par l'avenant du 7 novembre 2011,

Considérant :

- l'ambition des partenaires sociaux du BTP de conduire une politique de branche volontariste au service des entreprises et de leurs salariés sur l'ensemble du territoire, quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, notamment au niveau du développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, les orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du BTP (CPNE) et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation du BTP (CPREF) ;
- l'agrément donné à l'OPCA par arrêté du .....,
- la nécessaire représentation de l'OPCA au niveau territorial, dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires et des dispositions paritaires de la politique de formation professionnelle des branches du BTP ;
- qu'il appartient à l'OPCA et aux associations paritaires régionales d'assurer la mise en oeuvre effective de la présente convention sur l'ensemble du territoire, en s'assurant de la pertinence et de la cohérence des actions entreprises ;
- le grand nombre d'entreprises de moins de 10 salariés essaimées sur l'ensemble du territoire, la nécessité d'une réponse adaptée aux besoins spécifiques des entreprises du BTP de moins de dix salariés et du développement de la formation professionnelle continue en leur sein ;
- que les organisations d'employeurs représentatives du BTP, du fait de leur organisation territoriale, sont les seules à pouvoir mettre à la disposition de l'OPCA de la construction un réseau régional et/ou départemental composé de correspondants locaux spécialisés sur les problématiques formation des entreprises de moins de 10 salariés du BTP ;
- qu'il convient de prendre en compte les enseignements de la déconcentration du FAF.SAB, et notamment le rôle des services déconcentrés en terme d'appui technique aux missions exercées par les organisations d'employeurs au niveau territorial ;
- la nécessité, au titre de la présente convention, d'une utilisation efficace des fonds destinés à financer l'information, la sensibilisation et le conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés ;
- la décision des partenaires sociaux du BTP de créer une section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ayant notamment en charge de déterminer les besoins spécifiques de ces entreprises, de formuler des préconisations et propositions en matière de priorités soumises à la décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Il est convenu ce qui suit :

Titre I - Relations entre l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales

Article 1 - Objet et cadre d'exercice

1.1. Objet

En application des dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010 modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011, et l'avenant n° 2 du 7 novembre 2011, le titre 1 de la présente convention a pour objet de :

- préciser le contenu de la délégation à l'association paritaire régionale de certaines missions, sous la responsabilité et le contrôle de l'OPCA ;
- définir le cadre du dispositif territorial et favoriser la coopération entre ces associations, les organisations professionnelles et l'OPCA ;
- déterminer les obligations respectives des associations paritaires régionales et de l'OPCA ;
- définir les modalités financières permettant l'application des dispositions prévues.

1.2. Cadre d'exercice

1.2.1. L'OPCA informe l'association paritaire régionale des décisions de son conseil d'administration, laquelle s'engage à les respecter.

1.2.2. Les dispositions prévues par le présent titre sont mises en oeuvre par l'association paritaire régionale conformément aux décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCA :

- pour développer des actions au bénéfice des entreprises adhérentes à l'OPCA de la construction et de leurs salariés quels que soient le domaine de spécialité et la taille de ces dernières, ainsi que des demandeurs d'emploi ;
- dans le respect, d'une part, des autres dispositions de la présente convention et d'autre part, de la convention relative aux modalités de recouvrement de la collecte des contributions des entreprises et déléguée à BTP prévoyance, conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 modifié relatif à la création de l'OPCA de la construction.

Ce cadre d'exercice s'impose aux parties.

Article 2 - Missions déléguées aux associations paritaires régionales

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Afin d'assurer la promotion et le développement de la formation professionnelle continue, l'OPCA délègue, sous sa responsabilité et son contrôle à l'association paritaire régionale la mise en oeuvre des missions suivantes :

2.1. La participation à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.2. L'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle dans le respect des dispositions du titre II de la présente convention :

- information sur la réglementation en matière de formation professionnelle continue et sur les modalités d'accès à la formation ;
- analyse des besoins de formation et de professionnalisation ;
- aide au choix des actions de formation ;
- conseil sur les dispositifs de formation et les financements les plus adaptés ;
- coopération avec les représentants des organisations d'employeurs signataires de la présente convention avec l'OPCA..

Ces missions sont mises en oeuvre sur l'ensemble du territoire auprès des entreprises de 10 salariés et plus par les associations paritaires régionales qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation d'accompagnement et de conseil issue d'entreprises de moins de dix salariés vers les organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention technique et financière avec l'OPCA ce, au travers de la communication à l'entreprise de la liste des organisations professionnelles d'employeurs délégataires compétentes pour les informer et les conseiller.

Dans le cadre de l'exercice de leurs missions syndicales, les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP pourront apporter leur concours à l'information et à la sensibilisation des salariés dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Cette mission d'information concerne notamment la règlementation de la formation professionnelle continue, les modalités d'accès à la formation, les dispositifs et les formations.

2.3. L'instruction, l'engagement financier et le suivi des dossiers de formation

Les procédures de gestion administrative et financière seront mises en oeuvre, telles qu'elles auront été définies par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, sur la base d'une répartition des missions entre l'OPCA et les associations paritaires régionales.

2.4. L'action sur l'offre de formation :

- information sur l'offre de formation ;
- développement de la qualité et de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des professions ;
- adaptation de l'offre de formation aux priorités de branche ;
- évaluation de l'offre de formation.

2.5. La recherche et le développement de cofinancements pour le compte de l'OPCA de la construction :

- conclusion au niveau régional de conventions relevant du champ de l'OPCA et permettant l'obtention de fonds complémentaires pour le financement de la formation professionnelle continue ;
- mise en oeuvre et gestion administrative de ces conventions ;
- prise en compte des spécificités régionales en termes de financement de formation.

Article 3 - Suivi, évaluation et contrôle des réalisations

L'association paritaire régionale signataire de la présente convention transmet chaque année, avant le 30 avril, au conseil d'administration de l'OPCA de la construction, au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un rapport retraçant, selon des modalités définies par ce conseil, l'exécution des missions qui lui a été confiée ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

La réalisation des missions déléguées fait l'objet d'un suivi par l'OPCA, sur la base d'indicateurs communs utilisés par chaque association paritaire régionale.

Dans le cadre de ses obligations vis-à-vis de l'OPCA, l'association paritaire régionale rend compte de son activité selon une périodicité et des modalités définies par l'OPCA.

L'OPCA, dans le cadre de son obligation de contrôle, se réserve la possibilité d'effectuer régulièrement des opérations d'évaluation et de contrôle des actions mises en oeuvre en région, en faisant notamment appel à des prestataires extérieurs.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le cas échéant et sur mandat exprès, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction pourra mandater des administrateurs auprès de l'association régionale pour échanger avec elle sur les résultats du contrôle ou de l'évaluation.

Article 4 - Animation

Afin de faciliter la coopération entre les différents acteurs du réseau, l'OPCA de la construction réunira périodiquement les représentants qui siègent au conseil d'administration ainsi que les collaborateurs des associations paritaires régionales.

Il assurera la capitalisation et la diffusion dans le réseau des représentations territoriales, des expérimentations conduites avec succès et de toute action initiée dans une ou plusieurs régions et validé par l'OPCA.

Article 5 - Obligations des parties signataires

5.1. Obligations de l'association paritaire régionale

L'association :

- établit annuellement un rapport destiné à l'OPCA de la construction, à la DGEFP, au FPSPP, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17 ;
- exerce son action conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue, ainsi qu'aux dispositions conventionnelles régissant la formation dans le bâtiment et les travaux publics, notamment celles prévues par les accords du 29 juin 2010 et du 13 septembre 2011 et à leurs avenants ;
- met en oeuvre les décisions et priorités d'actions définies par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- respecte les règles et les procédures de gestion fixées par l'OPCA et utilise les outils mis en place à cet effet, notamment les systèmes d'information et de comptabilité ;
- respecte les dotations budgétaires maximum qui lui sont allouées et notifiées annuellement par l'OPCA ;
- s'engage à participer aux réunions organisées par l'OPCA de la construction ;
- met à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation de tout contrôle diligenté par l'OPCA ;
- respecte les procédures de sauvegarde, conserve en archives tous les documents et justificatifs nécessaires à tout contrôle, quel qu'en soit l'initiateur ;
- transmet à l'OPCA tous les éléments nécessaires à l'établissement de situations intermédiaires, du bilan annuel détaillé financier, qualitatif et quantitatif, ainsi que les synthèses d'analyses de besoins de compétences et de formations ;
- participe au programme « Recherches et Développement » dans les conditions fixées par l'OPCA ;
- applique à tous supports de communication la charte graphique définie par l'OPCA ;
- assure les missions d'information et de conseil auprès des entreprises dans les conditions de l'article 7 de la présente convention et dans le respect de l'article 7 de l'accord collectif national du 29 juin 2010 modifié par les avenants n° 1 du 19 juillet 2011 et par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2011 et sous réserve des dispositions du titre II de la présente convention ;
- apporte un appui technique aux correspondants locaux en charge des missions déléguées dont les coordonnées lui seront transmises par l'OPCA de la construction ;
- définit, en concertation avec les correspondants locaux les modalités d'une collaboration régulière au niveau territorial ;
- veille à ce que les désignations et l'exercice des mandats des administrateurs soient faits dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5.2. Obligations de l'OPCA

L'OPCA :

- s'engage à travailler en étroite collaboration avec les associations paritaires régionales ainsi qu'avec les organisations professionnelles d'employeurs ayant conclu avec l'OPCA de la construction une convention de délégation au niveau national ;
- transmet à l'association paritaire régionale copie de chaque relevé de décisions de son conseil d'administration ;
- diffuse, dès qu'il en a eu communication par les partenaires sociaux du BTP, les dispositions des nouveaux accords paritaires relatifs à la formation professionnelle continue dans le BTP ;
- produit auprès de l'association paritaire régionale toute information nécessaire à la mise en oeuvre, dans des conditions satisfaisantes, des actions menées au titre des missions déléguées ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

• notifie ses décisions à l'association paritaire régionale, dès lors qu'il a été destinataire de tous les éléments attendus dans les échéances prévues entre les parties, dans des délais permettant à cette dernière d'atteindre ses objectifs annuels ;

• propose une offre de professionnalisation, par objectif et par public, des collaborateurs des associations paritaires régionales ;

• conçoit et met à disposition des personnels concernés les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice des missions, notamment au titre de la formalisation des procédures (gestion administrative et financière des dossiers, administration, comptabilité...) ;

• met à disposition de l'association paritaire régionale les outils d'information et d'échange à distance (extranet, EDI...) ;

• organise des réunions à l'intention des administrateurs du réseau ;

• assure une veille règlementaire et apporte un appui juridique, en tant que de besoin, aux collaborateurs de l'association paritaire régionale au titre des dispositions relatives à la formation professionnelle continue ;

• conçoit et diffuse à l'association paritaire régionale le plan de communication de l'OPCA ;

• définit et transmet à l'association paritaire régionale tous les éléments nécessaires au respect de la charte graphique.

5.3. Obligations des parties à l'égard des partenaires sociaux

Les parties signataires s'engagent à tenir informés les partenaires sociaux de l'ensemble des actions qu'elles conduisent, que ce soit au niveau des CPNE conjointes du BTP ou des CPREF.

Elles présentent annuellement leur rapport d'activité aux CPNE conjointes du BTP ou aux CPREF.

Article 6 - Dispositions financières

Actions de formation : après examen des propositions formulées par les sections professionnelles et pour chaque catégorie d'entreprises correspondant au champ de la section professionnelle concernée, le conseil d'administration de l'OPCA de la construction :

• établit chaque année un cadrage financier des actions à mettre en oeuvre l'année suivante, au titre des missions déléguées aux associations paritaires régionales, sur l'ensemble du territoire ;

• définit les modalités de prise en charge des formations par l'OPCA de la construction ;

• notifie les budgets affectés aux associations paritaires régionales dans le respect des modalités de gestion des fonds de formation proposées par chaque section et validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

A partir des données fournies par chaque association paritaire régionale, les sections professionnelles établissent un suivi régulier des actions conduites par les associations paritaires régionales dans leurs champs respectifs. Après analyse de ces éléments, elles proposent au conseil d'administration de l'OPCA de la construction des modifications éventuelles des modalités de participation au financement des formations.

Budget de fonctionnement : en application de la présente convention et en contrepartie des missions à effectuer pour le compte de l'OPCA, l'association paritaire régionale présente annuellement à l'OPCA un projet de budget prévisionnel de fonctionnement. Celui-ci est établi à partir des données de cadrage transmises par l'OPCA de la construction à l'ensemble des associations. Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction examine les budgets de chaque association paritaire régionale, procède aux arbitrages nécessaires et leur notifie le montant de la dotation annuelle régionale.

L'OPCA de la construction établit un guide des procédures comptables et financières destiné aux associations paritaires régionales. Celui-ci est validé annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction et diffusé à l'ensemble des associations paritaires régionales.

Titre II - Relations entre l'OPCA de la construction et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP

Article 7 - Objet

Dans le but d'exercer un service de proximité efficace tout en optimisant les moyens dont dispose l'OPCA de la construction à ce titre, ce dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le titre II de la présente convention a pour objet de déléguer à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire, dans son champ de compétences, les missions visées à l'article 8 ci-dessous auprès des entreprises de moins de dix salariés relevant de l'OPCA de la construction.

Sauf demande contraire formulée au niveau national auprès de l'OPCA de la construction, l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention de délégation bénéficie, auprès des entreprises visées et sur l'ensemble du territoire, au même titre que les autres organisations signataires, de l'exclusivité vis-à-vis des associations paritaires régionales de l'exercice des missions décrites à l'article 8 de la présente

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

convention.

Ces missions sont mises en oeuvre sur l'ensemble du territoire auprès des entreprises de moins de 10 salariés par les organisations professionnelles d'employeurs concernées qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation d'accompagnement et de conseil issue d'entreprise de 10 salariés et plus vers l'association paritaire régionale.

Article 8 - Missions déléguées

L'OPCA de la construction délègue, sous sa responsabilité et son contrôle à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire, les missions suivantes auprès des entreprises de moins de 10 salariés relevant de son champ de compétences :

8.1. Missions de sensibilisation et d'information des entreprises

Ces missions sont caractérisées par un contact non personnalisé comprenant notamment :

- l'envoi d'informations aux entreprises (critères de participation financière, opérations spécifiques décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction...) ;
- la diffusion d'informations au travers de médias nationaux et locaux ;
- la participation à des manifestations locales (salons, forums) ;
- l'organisation et l'animation de réunions d'information ;
- toute autre action concourant à l'information et à la sensibilisation des entreprises en matière de formation professionnelle continue.

L'exercice de ces missions n'a pas vocation à se substituer à celles exercées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction au titre de l'obligation réglementaire d'information générale qui lui est faite de créer un service dématérialisé conforme aux dispositions de l'article R. 6332-23 du code du travail.

8.2. Missions de conseil et/ou d'accompagnement auprès des entreprises de moins de 10 salariés

Ces missions sont caractérisées par une démarche individualisée avec une entreprise en vue de lui apporter l'accompagnement et/ou le conseil qui lui sont nécessaires, notamment :

- l'aide à l'établissement du diagnostic de l'entreprise et à la détermination du besoin de l'entreprise en matière de formation et de professionnalisation ;
- l'aide à l'élaboration ou à l'adaptation du plan de formation de l'entreprise ou au choix d'une action de formation spécifique en réponse à une demande de formation ;
- le pilotage de projets d'entreprise(s) en réponse à des besoins exprimés par des entreprises du BTP de moins de dix salariés élaborés au travers de développements de partenariats locaux ou régionaux ;
- la mise à disposition de l'entreprise d'un appui technique pour élaborer la demande de participation financière dématérialisée à transmettre à l'OPCA de la construction et l'accompagnement et le suivi de l'entreprise lors de la mise en oeuvre de la formation ;
- le conseil sur les dispositifs de formation et les financements les mieux adaptés ;
- le développement des échanges avec les organismes de formation et le suivi de l'offre de formation (connaissance de l'offre, sollicitation éventuelle pour réponses adaptées aux besoins des entreprises de moins de 10 salariés).

8.3. Diagnostics de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Cette mission est caractérisée par une démarche individualisée avec une entreprise en vue de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels.

Article 9 - Suivi, évaluation et contrôle des réalisations

L'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention transmet chaque année, avant le 30 avril, au conseil d'administration de l'OPCA de la construction, au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un rapport retraçant, selon des modalités définies par ce conseil, l'exécution des missions qui lui a été confiée ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

Le suivi des réalisations des missions déléguées prévues à la présente convention est exercé sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCA de la construction. La réalisation de ce suivi est confiée par le conseil d'administration au conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Avant le renouvellement des conventions techniques et financières, l'OPCA de la construction, ou tout prestataire qu'il aura désigné pour le faire, pourra procéder à une évaluation qualitative et quantitative des actions réalisées sur la période par les organisations professionnelles d'employeurs délégataires des missions visées à l'article 8.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 10 - Animation du réseau des correspondants régionaux et/ou départementaux

Les modalités de l'animation du réseau des correspondants locaux sont décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Cette animation s'exerce en collaboration et en concertation :

- au niveau national, entre l'OPCA de la Construction et l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention ;
- au niveau régional, entre chaque association paritaire régionale et les représentations régionales de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Article 11 - Convention technique et financière

L'organisation professionnelle d'employeurs qui demande à être rémunérée pour les services rendus en application de la présente convention, devra conclure avec l'OPCA de la construction une convention technique et financière.

Cette convention est élaborée en concertation entre l'OPCA de la construction et les organisations professionnelles d'employeurs concernées. Sa mise en oeuvre fait l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCA sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

La convention porte notamment sur :

- l'organisation des missions déléguées et du réseau des correspondants aux niveaux national, régional et/ou départemental ;
- les dispositions financières au titre des missions déléguées ;
- les modalités opérationnelles de mise en oeuvre, d'évaluation et de contrôle des missions déléguées.

Article 12 - Obligations des parties signataires

12.1. Obligations de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire

L'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention s'engage à :

- assurer les missions visées à l'article 8 de la présente convention ;
- informer les entreprises de moins de 10 salariés sur l'accès à la formation professionnelle continue ;
- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissantes de l'OPCA de la construction ;
- consulter préalablement l'OPCA de la construction sur toute diffusion de documents d'information qui porteraient ses références ;
- assurer nationalement la coordination des missions déléguées en apportant au réseau l'accompagnement nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- utiliser les outils d'information et d'accompagnement élaborés par l'OPCA de la construction et les mettre à disposition des correspondants ;
- transmettre la liste et les coordonnées des correspondants régionaux et/ou départementaux à l'OPCA de la construction qui les transmettra à chaque association paritaire régionale de l'OPCA ;
- ne pas désigner de correspondant qui exerce des fonctions dans un organisme de formation professionnelle continue ;
- associer et faire participer leurs correspondants aux réunions régionales et nationales organisées par l'OPCA de la construction ;
- mettre à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à l'évaluation de la convention technique et financière réalisée par l'OPCA de la construction ou tout prestataire qu'il aura désigné ;
- assurer l'exercice des missions déléguées prévues à la présente convention dans le respect des dispositions législatives et règlementaires en vigueur, des décisions du conseil d'administration de l'OPCA et des dispositions de la présente convention ;
- exercer les missions déléguées en étroite collaboration avec l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales.

12.2. Obligations de l'OPCA de la construction

L'OPCA de la construction s'engage vis-à-vis de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention à :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

• respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissantes de l'OPCA de la construction ;

• assurer l'accompagnement et la coordination des organisations professionnelles signataires ;

• mettre à disposition des réseaux de correspondants locaux les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice de leurs missions, élaborés par l'OPCA de la construction ;

• tenir informés les correspondants de la politique d'information et de communication mise en oeuvre par l'OPCA ;

• identifier, au sein de chaque association paritaire régionale, un interlocuteur référent pour les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la présente convention afin d'assurer les meilleures conditions de coopération entre les associations paritaires régionales et les correspondants ;

• préciser aux associations paritaires régionales, dans le cadre de la présente convention, qu'elles sont tenues de rediriger toute demande d'accompagnement, d'information, de sensibilisation et de conseil issue d'entreprise de moins de dix salariés vers les correspondants locaux des organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention technique et financière avec l'OPCA ;

• mettre à disposition de tous les correspondants régionaux et/ou départementaux et du coordonnateur national de l'organisation signataire un accès en ligne sécurisé permettant de consulter :

• le fichier des entreprises de moins de dix salariés ressortissantes de l'OPCA de la construction ;

• le fichier des organismes de formation dont des formations ont déjà été cofinancées par l'OPCA de la construction ;

• l'état en temps réel du traitement des dossiers conseillés par leur réseau respectif, comprenant notamment les décisions de l'OPCA sur les demandes de participation financière et l'état des règlements de ces mêmes dossiers.

Titre III - Dispositions générales

Article 13 - Durée, entrée en vigueur et validité

La présente convention entre en vigueur au 1er janvier 2012. Elle est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties.

Dispositions concernant le titre I

Les dispositions du titre I de la présente convention entrent en vigueur à la condition que les statuts adoptés par l'association paritaire régionale soient conformes aux statuts-type des associations paritaires régionales établis par l'accord national du 13 septembre 2011 modifié relatif à la représentation territoriale de l'OPCA de la construction.

Dispositions concernant le titre II

Les dispositions du titre II de la présente convention feront l'objet d'une évaluation par l'OPCA de la construction dans un délai de 3 ans.

Article 14 - Modifications des dispositions de la convention

Les dispositions de la présente convention peuvent être modifiées par avenant conclu au niveau national par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Ces modifications devront résulter d'une proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la construction et, s'agissant du titre II, après avis du conseil de la section professionnelle concernée.

Article 15 - Règlement des différends, dénonciation

15.1. Différends

Les parties signataires conviennent de rechercher par tous moyens un règlement amiable des différends éventuels dans l'application de la présente convention.

En cas de non règlement de ces différends, il est constitué une commission de conciliation pour arbitrer les litiges.

15.2. Dénonciation

L'OPCA de la construction peut être amené à dénoncer la convention conclue avec une association paritaire régionale ou une organisation professionnelle d'employeurs signataire s'il estime que les conditions de mise en oeuvre de la délégation ne sont plus respectées.

En cas de dénonciation de la convention par l'OPCA de la construction :

• l'association paritaire régionale s'engage à ne plus exercer au-delà du préavis aucune activité sous le nom « OPCA de la construction suivi de la région » ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- l'organisation professionnelle d'employeurs signataire s'engage à ne plus exercer au-delà du préavis les missions déléguées par l'OPCA de la construction et à ne plus utiliser les moyens qui avaient été mis à sa disposition par l'OPCA pour exercer ces missions.

La dénonciation ne peut être effective que six mois après la dénonciation, sauf accord exprès entre les parties.

Fait à ....., le .....

Pour l'OPCA : Le Président ..... Le Vice-Président .....

Pour chaque association paritaire régionale : Le Président ..... Le Vice-Président .....

Pour chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du BTP concernée : Le Président .....

ANNEXE III - Convention relative à la délégation des missions entrant dans le cadre du service de proximité à destination des entreprises de moins de 10 salariés du bâtiment et des travaux publics

(annexe supprimée par avenant n° 1 du 7 novembre 2011)

Entre :

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national du bâtiment et/ou des travaux publics signataire,

et

L'OPCA de la construction,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue et notamment son article 5 (article R. 6332-8 du code du travail) subordonnant l'agrément des OPCA à leur capacité à assurer une représentation au niveau territorial, et leur aptitude à assurer des services de proximité à destination des très petites, petites et moyennes entreprises,

Vu l'article R. 6332-17 du code du travail,

Vu l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010 modifié par l'avenant n° 1 du 19 juillet 2011 et notamment son article 7 qui stipule que l'OPCA de la construction délèguera, sous son contrôle et sa responsabilité, aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP les missions d'information et de conseil aux entreprises de moins de dix salariés selon des modalités à préciser par convention avec l'OPCA,

Vu la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et l'OPCA de la construction,

Considérant le grand nombre d'entreprises de moins de 10 salariés essaimées sur l'ensemble du territoire, la nécessité d'une réponse adaptée aux besoins spécifiques des entreprises du BTP de moins de 10 salariés et du développement de la formation professionnelle continue en leur sein,

Considérant que les organisations d'employeurs représentatives du BTP, du fait de leur organisation territoriale, sont les seules à pouvoir mettre à la disposition de l'OPCA de la construction un réseau régional et/ou départemental composé de correspondants locaux spécialisés sur les problématiques formation des TPE du BTP,

Considérant qu'il convient de prendre en compte les enseignements de la déconcentration du FAF.SAB, et notamment le rôle des services déconcentrés en terme d'appui technique au service de proximité exercé par les organisations d'employeurs au niveau territorial,

Considérant la nécessité, au titre de la présente convention, d'une utilisation efficace des fonds destinés à financer l'information, la sensibilisation et le conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés,

Considérant la décision des partenaires sociaux du BTP de créer une section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ayant notamment en charge de déterminer les besoins spécifiques de ces entreprises, de formuler des préconisations et propositions en matière de priorités soumises à la décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Objet

Dans le but d'exercer un service de proximité efficace tout en optimisant les moyens dont dispose l'OPCA de la construction à ce titre, ce dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la présente

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

convention a pour objet de déléguer à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire, dans son champ de compétences, les missions visées à l'article 2 ci-dessous auprès des entreprises de moins de dix salariés relevant de l'OPCA de la construction.

Sauf demande contraire formulée au niveau national auprès de l'OPCA de la construction, l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention de délégation bénéficiera, auprès des entreprises visées et sur l'ensemble du territoire, au même titre que les autres organisations signataires, de l'exclusivité vis-à-vis des associations paritaires régionales de l'exercice des missions décrites à l'article 2 de la présente convention.

Ainsi, les missions d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil déléguées par l'OPCA de la construction sont mises en oeuvre sur l'ensemble du territoire, auprès :

- des entreprises de moins de 10 salariés, par les organisations professionnelles d'employeurs délégataires qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil issue d'entreprise de dix salariés et plus vers l'association paritaire régionale délégataire de l'OPCA de la construction ;
- des entreprises de 10 salariés et plus, par les associations paritaires régionales délégataires qui s'engagent en outre à rediriger toute demande d'information, de sensibilisation d'accompagnement et de conseil issue d'entreprise de moins de 10 salariés vers les organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention de délégation technique et financière avec l'OPCA ce, au travers de la communication à l'entreprise de la liste des organisations professionnelles d'employeurs délégataires.

Article 2 - Missions déléguées

L'OPCA de la construction délègue, sous sa responsabilité et son contrôle à l'organisation signataire, les missions suivantes auprès des entreprises de moins de dix salariés relevant de son champ de compétences :

2.1. Missions de sensibilisation et d'information des entreprises

Ces missions sont caractérisées par un contact non personnalisé comprenant notamment :

- l'envoi d'informations aux entreprises (critères de participation financière, opérations spécifiques décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction...) ;
- la diffusion d'informations au travers de médias nationaux et locaux ;
- la participation à des manifestations locales (salons, forums) ;
- l'organisation et l'animation de réunions d'information ;
- toute autre action concourant à l'information et à la sensibilisation des entreprises en matière de formation professionnelle continue.

L'exercice de ces missions n'a pas vocation à se substituer à celles exercées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction au titre de l'obligation réglementaire d'information générale qui lui est faite de créer un service dématérialisé conforme aux dispositions de l'article R. 6332-23 du code du travail.

2.2. Missions de conseil et/ou d'accompagnement auprès des entreprises de moins de 10 salariés

Ces missions sont caractérisées par une démarche individualisée avec une entreprise en vue de lui apporter l'accompagnement et/ou le conseil qui lui sont nécessaires, notamment :

- l'aide à l'établissement du diagnostic de l'entreprise et à la détermination du besoin de l'entreprise en matière de formation et de professionnalisation ;
- l'aide à l'élaboration ou à l'adaptation du plan de formation de l'entreprise ou au choix d'une action de formation spécifique en réponse à une demande de formation ;
- le pilotage de projets d'entreprise(s) en réponse à des besoins exprimés par des entreprises du BTP de moins de 10 salariés élaborés au travers de développements de partenariats locaux ou régionaux ;
- la mise à disposition de l'entreprise d'un appui technique pour élaborer la demande de participation financière dématérialisée à transmettre à l'OPCA de la construction et l'accompagnement et le suivi de l'entreprise lors de la mise en oeuvre de la formation ;
- le conseil sur les dispositifs de formation et les financements les mieux adaptés ;
- le développement des échanges avec les organismes de formation et le suivi de l'offre de formation (connaissance de l'offre, sollicitation éventuelle pour réponses adaptées aux besoins des TPE).

2.3. Diagnostics de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Cette mission est caractérisée par une démarche individualisée avec une entreprise en vue de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3 - Suivi, contrôle et évaluation des réalisations au titre des missions déléguées

L'organisation professionnelle signataire de la présente convention transmet chaque année, avant le 30 avril, au conseil d'administration de l'OPCA de la construction, au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un rapport retraçant, selon des modalités définies par ce conseil, l'exécution des missions qui lui a été confiée ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

Le suivi des réalisations des missions déléguées prévues à la présente convention est exercé sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCA de la construction. La réalisation de ce suivi est confiée par le conseil d'administration au conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Avant le renouvellement des conventions de délégation technique et financière, l'OPCA de la construction, ou tout prestataire qu'il aura désigné pour le faire, pourra procéder à une évaluation qualitative et quantitative des actions réalisées sur la période par les organisations professionnelles d'employeurs délégataires des missions visées à l'article 2.

Article 4 - Animation du réseau des correspondants régionaux et/ou départementaux

Les modalités de l'animation du réseau des correspondants locaux sont décidées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

Cette animation s'exerce en collaboration et en concertation :

- au niveau national, entre l'OPCA de la construction et l'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention ;
- au niveau régional, entre chaque association paritaire régionale et les représentations régionales de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Article 5 - Conventions de délégation technique et financière

L'organisation professionnelle qui demande à être rémunérée pour les services rendus en application de la présente convention, devra conclure avec l'OPCA de la construction une convention de délégation technique et financière.

Cette convention est élaborée en concertation entre l'OPCA de la construction et les organisations professionnelles d'employeurs concernées. Sa mise en oeuvre fait l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCA sur proposition du conseil de la section professionnelle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés.

La convention porte notamment sur :

- l'organisation des missions déléguées et du réseau des correspondants aux niveaux national, régional et/ou départemental ;
- les dispositions financières au titre des missions déléguées ;
- les modalités opérationnelles de mise en oeuvre, d'évaluation et de contrôle des missions déléguées.

Article 6 - Obligations des parties signataires

6.1. Obligations de l'organisation professionnelle signataire

L'organisation professionnelle d'employeurs signataire de la présente convention s'engage à :

- assurer les missions visées à l'article 2 de la présente convention ;
- informer les entreprises de moins de 10 salariés sur l'accès à la formation professionnelle continue ;
- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissantes de l'OPCA de la construction ;
- consulter préalablement l'OPCA de la construction sur toute diffusion de documents d'information qui porteraient ses références ;
- assurer nationalement la coordination des missions déléguées en apportant au réseau l'accompagnement nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- utiliser les outils d'information et d'accompagnement élaborés par l'OPCA de la construction et les mettre à disposition des correspondants ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- transmettre la liste et les coordonnées des correspondants régionaux et/ou départementaux à l'OPCA de la construction qui les transmettra à chaque association paritaire régionale de l'OPCA ;
- ne pas désigner de correspondant qui exerce des fonctions dans un organisme de formation professionnelle continue ;
- associer et faire participer leurs correspondants aux réunions régionales et nationales organisées par l'OPCA de la construction ;
- mettre à disposition de l'OPCA de la construction ou de tout prestataire qu'il aura désigné les moyens humains et techniques nécessaires à l'évaluation des conventions de délégation technique et financière réalisée par l'OPCA de la construction ou tout prestataire qu'il aura désigné ;
- assurer l'exercice des missions déléguées prévues à la présente convention dans le respect des dispositions législatives et règlementaires en vigueur, des décisions du conseil d'administration de l'OPCA et des dispositions de la présente convention ;
- exercer les missions déléguées en étroite collaboration avec l'OPCA de la construction et les associations paritaires régionales.

6.2. Obligations de l'OPCA de la construction

L'OPCA de la construction s'engage vis-à-vis de l'organisation professionnelle signataire de la présente convention à :

- respecter le principe d'égalité de traitement des entreprises de moins de 10 salariés ressortissantes de l'OPCA de la construction ;
- assurer l'accompagnement et la coordination des organisations professionnelles signataires ;
- mettre à disposition des réseaux de correspondants locaux les outils communs, mémentos et matériels documentaires nécessaires à l'exercice de leurs missions, élaborés par l'OPCA de la construction ;
- tenir informés les correspondants de la politique d'information et de communication mise en oeuvre par l'OPCA ;
- identifier, au sein de chaque association paritaire régionale, un interlocuteur référent pour les organisations professionnelles signataires de la présente convention afin d'assurer les meilleures conditions de coopération entre les associations paritaires régionales et les correspondants ;
- préciser aux associations paritaires régionales, dans le cadre de la convention de délégation, qu'elles sont tenues de rediriger toute demande d'accompagnement, d'information, de sensibilisation et de conseil issue d'entreprise de moins de dix salariés vers les correspondants locaux des organisations professionnelles d'employeurs signataires d'une convention de délégation technique et financière avec l'OPCA ;
- mettre à disposition de tous les correspondants régionaux et/ou départementaux et du coordonnateur national de l'organisation signataire un accès en ligne sécurisé permettant de consulter :
- le fichier des entreprises de moins de 10 salariés ressortissantes de l'OPCA de la construction et relevant du champ de compétences de l'organisation professionnelle signataire ;
- le fichier des organismes de formation dont des formations ont déjà été cofinancées par l'OPCA de la construction ;
- l'état en temps réel du traitement des dossiers conseillés par leur réseau respectif, comprenant notamment les décisions de l'OPCA sur les demandes de participation financière et l'état des règlements de ces mêmes dossiers.

Article 7 - Durée, entrée en vigueur et modifications

La présente convention entre en vigueur au 1er janvier 2012.

Elle est conclue pour une durée de trois ans et fera l'objet d'une évaluation par l'OPCA de la construction. Elle est renouvelée sur décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction dès lors que les parties signataires délégataires ont respecté leurs engagements.

Les modifications éventuelles de la convention seront proposées par le conseil de la section professionnelle en concertation avec les organisations professionnelles signataires et feront l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCA de la construction avant leur mise en oeuvre.

Ces modifications donneront lieu à la conclusion d'un avenant entre les parties.

Les parties signataires conviennent de rechercher par tous moyens un règlement amiable des différends éventuels dans l'application de la présente convention.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'organisation patronale signataire de la présente convention s'engage à ne plus exercer les missions déléguées par l'OPCA de la construction au-delà du préavis de 6 mois et à ne plus utiliser les moyens qui avaient été mis à sa disposition par l'OPCA pour exercer ces missions.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Fait à ..... le ..... en 2 exemplaires

Organisation professionnelle signataire : .....

OPCA de la construction : .....

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2012 relatif à la mise en oeuvre du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale (CFESS)

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (SCOP BTP) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP),

D'une part, et

La fédération BATI-MAT TP – CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois – CFDT ;

Le syndicat national CFE-CGC – BTP ;

La fédération générale FO construction ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement – FNSCBA-CGT,

D'autre part,

Vu les articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail ainsi que les articles R. 3142-1 et suivants du code du travail,

Vu l'article 9 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010 traitant du dialogue social et du congé de formation économique, sociale et syndicale,

Il est convenu ce qui suit :

Les parties signataires définissent, par le présent accord, les modalités de mise en oeuvre du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale (CFESS) dans le secteur du bâtiment et des travaux publics dans le respect des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ainsi que des articles R. 3142-1 et suivants de ce code. Elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour que soient appliquées les dispositions du présent accord dont la mise en oeuvre relève de la compétence de cette instance.

Article 1er : Financement du CFESS

Les entreprises adhérant à l'OPCA de la construction assurent le financement du CFESS au profit des personnes définies à l'article 2 du présent accord.

Les modalités de financement sont les suivantes :

- pour les entreprises de 10 salariés et plus, en application des dispositions des articles L. 3142-14 et R. 3142-1 du code du travail, une partie des fonds mutualisés du plan de formation de l'OPCA de la construction versée par ces entreprises est affectée au CFESS dans la limite de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la branche pour les contributions formation continue ;
- les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA de la construction une contribution conventionnelle égale à 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la branche pour les contributions formation continue.

Article 2 : Personnes bénéficiaires des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS

Peuvent bénéficier des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS les personnes suivantes :

- les salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction sans condition d'ancienneté ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- les anciens salariés ayant exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP qui remplissent les conditions pour être titulaires d'un mandat dans les conditions prévues par les statuts d'une instance ou un organisme paritaire du BTP ;
- les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP pendant une durée d'au moins 5 ans.

Article 3 : Mise en oeuvre du CFESS

Les modalités de mise en oeuvre du CFESS sont définies par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail et R. 3142-1 et suivants du code du travail.

Article 4 : Gestion du CFESS

L'OPCA de la construction assure une mutualisation des fonds affectés au financement du CFESS équivalents à 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Cette mutualisation est opérée au sein d'une section financière particulière BTP en vue d'assurer, dans la limite du budget ainsi alloué, d'une part, la rémunération des salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction bénéficiant du CFESS et, d'autre part, le financement des formations pour l'ensemble des bénéficiaires comprenant les frais pédagogiques, les frais de déplacement, de transport et d'hébergement, selon des modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Un sous-compte spécifique est créé pour chaque organisation syndicale de salariés représentée au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les sommes allouées au CFESS étant réparties à parts égales entre ces sous-comptes.

Les dépenses réalisées par chaque organisation syndicale de salariés sont imputées sur son sous-compte dans la limite du montant attribué à celui-ci.

Les sommes non dépensées en cours d'exercice par une organisation syndicale de salariés peuvent être conservées, à la demande de cette organisation, sur son sous-compte pour une durée maximale de 4 ans, pour le financement d'actions de formation à caractère pluriannuel ou non récurrentes organisées au titre du CFESS. À l'issue de cette période, les sommes non consommées sont réaffectées aux fonds mutualisés des différentes sections financières du plan de formation de l'OPCA de la construction au prorata des collectes du plan de formation.

Un bilan de l'ensemble de l'activité de chaque organisation syndicale de salariés au titre du CFESS est présenté chaque année au conseil d'administration de l'OPCA de la Construction qui en aura défini préalablement le cadrage et précisé les justificatifs à produire.

Article 5 : Les frais de gestion du CFESS

Le montant maximum du total des frais de gestion engagés, d'une part, par l'OPCA de la construction pour assurer les missions de collecte et de gestion administrative et financière et d'autre part, par les organisations syndicales de salariés pour assurer la promotion du CFESS auprès des salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction est fixé à 10 % du budget affecté à ce dispositif.

Les frais engagés par l'OPCA de la construction au titre de la collecte et de la gestion administrative et financière sont inclus dans les frais de fonctionnement de l'OPCA tels que fixés par la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA de la construction et l'Etat.

Les actions destinées à la promotion du CFESS sont distinctes de celles organisées dans le cadre du dispositif du dialogue social ou de la gestion paritaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction fixe les modalités de répartition de ces frais de gestion en fonction de la nature des missions auxquelles ils se rapportent.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction s'assure de la validité des dépenses engagées au titre des frais de gestion et procède à leur règlement conformément aux dispositions applicables dans la branche du BTP.

Article 6 : Date d'application de l'accord

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er janvier 2012. Elles concernent notamment les sommes dues par les entreprises adhérant à l'OPCA de la Construction au titre de l'année 2012.

Article 7 : Textes abrogés

Les dispositions du présent accord se substitueront, à la date de son entrée en application, aux dispositions relatives au CFESS des accords de branche conclus antérieurement dans le bâtiment et les travaux publics.

Article 8 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord collectif national est applicable :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou 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 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;

- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (Codes IDCC des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702,2614 et 2409) ;
- ainsi que dans les DOM.

Article 9 : Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 3 JUILLET 2013 relatif aux priorités en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Considérant l'ensemble des accords relatifs à l'apprentissage et la formation tout au long de la vie dans le bâtiment et les travaux publics signés par les partenaires sociaux du BTP et notamment celui du 13 juillet 2004 sur les six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics :

- qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes ;
- qualité de l'accueil et de la formation en entreprise ;
- qualité de l'accueil et de la formation en CFA ;
- qualité des examens ;
- qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage ;
- qualité de l'intégration professionnelle.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord vise à :

- confirmer les 6 axes de progrès de la branche en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, pour l'ensemble des jeunes en formation professionnelle initiale dans le BTP et constater les évolutions à prendre en compte dans l'avenir ;
- préciser les besoins et attentes des entreprises de la profession afin de permettre à l'offre de formation professionnelle initiale et d'apprentissage de la filière de s'adapter au mieux à ces besoins dans une perspective d'insertion durable dans l'emploi et de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- conforter le pilotage politique national et régional par la profession au moment où l'acte III de la décentralisation renforce les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle ;
- développer une politique d'évaluation pour permettre aux partenaires sociaux de mieux apprécier les effets de leur politique ;
- pérenniser le dispositif professionnel de formation par la voie de l'apprentissage et en particulier le réseau paritaire.

Il conviendra également de poursuivre l'adaptation du fonctionnement du CCCA-BTP, pour mieux prendre en compte la régionalisation du réseau des CFA paritaires et l'évolution globale de l'apprentissage dans le BTP.

PRÉAMBULE - LES BESOINS DES ENTREPRISES ET L'OFFRE DE FORMATION AUX MÉTIERS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

I. - Les besoins des entreprises

Les besoins du secteur du bâtiment

Les partenaires sociaux constatent que le secteur du bâtiment est en évolution constante.

Les facteurs économiques, la nécessité de répondre aux attentes des consommateurs, les exigences relatives aux nouveaux enjeux de la performance énergétique, au renforcement de la prévention des risques et de l'amélioration de la santé au travail modifient l'organisation des entreprises du Bâtiment et font apparaître de nouveaux besoins de compétences :

- techniques (notamment liées aux nouvelles technologies, techniques de construction, techniques d'autocontrôle, à la gestion des interfaces et ses conséquences) ;
- en termes de transmission des savoirs et de l'information ;
- relatifs aux fonctions transversales dans les entreprises : organisation, fonctions commerciales, étude de prix - conception (bureau d'études) et coordination.

Les entreprises doivent s'adapter à ces exigences en recrutant et mobilisant de nouvelles compétences individuelles et collectives.

Les entreprises du bâtiment recrutent au minimum 65 000 personnes par an. Les ouvriers représentent 74 % des effectifs salariés du bâtiment, les ETAM 19 % et les cadres 7 %.

Les besoins de recrutement sont majoritairement axés sur des personnels qualifiés, fréquemment issus de l'apprentissage aux métiers du bâtiment. Ils concernent les ouvriers et les compagnons professionnels mais également les ETAM et les IAC pour renforcer ou renouveler l'encadrement.

Les recrutements concernent des jeunes sortis de formation initiale mais également des adultes en reconversion.

Le critère de recrutement prédominant reste, en matière de qualification, essentiellement assis sur les compétences techniques. Pour autant les entreprises du secteur cherchent à recruter des personnes possédant de bonnes connaissances de base du métier mais également capables de développer une approche globale de l'ouvrage, d'avoir le sens des responsabilités et de la prise d'initiative et disposant de connaissances en termes d'organisation du travail, d'autocontrôle.

Les besoins du secteur des travaux publics

30 000 nouveaux salariés sont entrés dans le secteur des travaux publics en 2012 ; 57 % d'entre eux étaient des ouvriers, 27 % des ETAM et 15 % des cadres.

L'offre de formation par l'apprentissage doit être en mesure de répondre aux besoins de recrutement de jeunes pour les divers niveaux de qualification et dans les différentes spécialités du secteur des travaux publics, en tenant compte des effectifs de jeunes formés par les autres voies de formation.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour réussir la professionnalisation et l'intégration des apprentis dans le secteur des travaux publics, il est également nécessaire de poursuivre les efforts menés pour former un nombre croissant de salariés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif de l'ordre des tuteurs des travaux publics créé par les partenaires sociaux.

Enfin, les référentiels des diplômes devront être actualisés régulièrement par le ministère de l'Education Nationale en concertation avec la branche professionnelle de façon à mieux prendre en compte les évolutions technologiques et organisationnelles ainsi que les exigences en matière de sécurité, de prévention et de développement durable.

II. - Les dispositifs de formation professionnelle initiale et d'apprentissage aux métiers du BTP

Les formations aux métiers du bâtiment

De nombreuses formations préparant à l'accès à l'emploi dans les différents métiers du bâtiment sont proposées sur l'ensemble du territoire, à des publics diversifiés (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi) dans le cadre de multiples voies de formation professionnelle (apprentissage, voie scolaire, formation professionnelle continue).

Ainsi, plus de 1 200 centres de formation professionnelle appartenant à des réseaux d'établissements différents (CCCA-BTP ; consulaire ; Education nationale ; compagnons ; maisons familiales et rurales ; organisations d'employeurs...) disposent d'équipements et de formateurs spécialisés et accueillent des jeunes de tout niveau en formation professionnelle par la voie scolaire ou l'apprentissage.

En 2011/2012, 153 000 jeunes se formaient aux différents métiers du bâtiment, préparant un diplôme du CAP au BTS, dont 82 500 en apprentissage et dont 64 000 dans les CFA conventionnés avec le CCCA-BTP.

Au cours des 5 dernières années, le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage a diminué de 20 %, notamment du fait des difficultés économiques rencontrées par les entreprises du bâtiment. Il avait fortement augmenté durant les dix années précédentes.

Les formations aux métiers des travaux publics

12 000 jeunes se forment aux différents métiers des travaux publics par la voie scolaire, l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Les modes de formation en alternance se sont développés dans le secteur des travaux publics au cours de la dernière décennie. Désormais, les entreprises de travaux publics forment 9 000 jeunes en alternance, dont 6 200 apprentis.

Les effectifs d'apprentis préparant un diplôme spécifique aux métiers des travaux publics continuent d'augmenter et les dispositions législatives visant à atteindre un quota de 5% d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus conforteront cette tendance qui est accompagnée par une politique de formation ambitieuse décidée par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche conclus au cours de la dernière décennie. Désormais, les personnes de moins de 30 ans représentent la moitié des effectifs entrant dans la profession.

L'apprentissage dans les travaux publics s'appuie sur des CFA créés avec des partenaires diversifiés :

- les CFA paritaires du réseau CCCA-BTP qui ont créé des sections ou des pôles travaux publics ;
- les CFA créés à l'initiative des FRTP souvent en lien avec des compagnies consulaires ou des établissements d'enseignement ;
- les CFA publics relevant du ministère de l'Education Nationale ou les sections d'apprentissage des lycées professionnels ;
- des CFA qui relèvent d'entreprises ou de partenaires extérieurs à la branche professionnelle.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires confirment l'importance et l'actualité des 6 axes de progrès définis par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

Ils rappellent que conformément au préambule de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, l'objectif prioritaire de la profession est de « permettre à tout jeune accueilli en apprentissage de devenir un professionnel et d'intégrer durablement une entreprise du BTP ».

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

I.1. - DISPOSITIONS RELATIVES AU BATIMENT

Article 1er : Garantir la qualité de l'apprentissage

Les parties signataires réaffirment que l'apprentissage au sein du bâtiment :

- constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes car elle permet aux apprentis d'acquérir des connaissances et compétences-clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée ;
- est prioritairement destiné aux premiers niveaux de qualification au vu des besoins d'emploi d'ouvriers et de compagnons professionnels constatés au sein des entreprises ;
- contribue également au renforcement de l'encadrement dans les entreprises ;
- vise l'acquisition du métier et l'obtention d'un diplôme ou d'un titre pour accéder à une qualification professionnelle, dans le cadre particulier d'une formation initiale sous contrat de travail dont la réussite est étroitement liée à la qualité de la relation entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le CFA et l'apprenti.

Les parties signataires souhaitent que le produit de la cotisation définie à l'article L. 6331-35 du code du travail, collectée et gérée par le CCCA-BTP, soit prioritairement affecté à la qualité de l'apprentissage.

L'évolution du profil des apprentis et la constante mobilisation de la profession en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage conduisent les parties signataires à réaffirmer l'importance du tutorat et la nécessité de poursuivre le développement sur l'ensemble du territoire du dispositif professionnel institué par l'accord du 13 juillet 2004 et son avenant relatifs au maître d'apprentissage (formation - certification – charte – indemnisation), notamment pour limiter les ruptures de contrats et les abandons en cours de formation.

Elles mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et des CPREF pour mobiliser les acteurs nationaux et régionaux autour de cet objectif.

La promotion et le développement de ce dispositif auprès des entreprises doivent notamment être assurés par les organisations professionnelles et le CCCA-BTP. Au niveau régional, le relais doit être assuré par les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires qui s'appuieront sur les centres de formation d'apprentis, pour la formation pédagogique des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Article 2 : Diversifier l'offre de formation professionnelle des associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires préparant aux métiers du bâtiment afin que celles-ci :

- fassent évoluer leur offre de formation professionnelle en tenant compte des besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences pour mieux répondre à la diversité des attentes exprimées par les entreprises, les jeunes et les salariés en matière de formation initiale ou continue ;
- préparent à d'autres certifications professionnelles.

Les parties signataires s'engagent à initier, au niveau national, dans le cadre des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics afin de favoriser cette diversification par la voie de l'apprentissage dans un cadre expérimental.

Article 3 : Développer la formation professionnelle continue en complément de l'apprentissage

Les parties signataires affirment leur attachement, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, au développement de parcours de formation professionnelle adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces formations pourront être qualifiantes et notamment compléter des diplômes de l'Education Nationale (CAP, brevet professionnel, Bac professionnel, BTS).

Les parties signataires considèrent en effet que le développement de la formation professionnelle continue ainsi que celui de la validation des acquis de l'expérience professionnelle contribuent à renforcer les coopérations indispensables entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle tant initiale que continue.

Les parties signataires mandatent ainsi leurs représentants au sein des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, des conseils d'administration du CCCA-BTP et des associations régionales gestionnaires des CFA paritaires pour qu'ils incitent leurs centres de formation d'apprentis préparant aux métiers du bâtiment à s'engager dans cette voie en veillant à ce que ce développement s'effectue dans un cadre juridique, économique et fiscal approprié et qu'il ne se fasse pas au détriment de l'apprentissage et de la qualité de la formation.

Article 4 : Développer les partenariats pour favoriser les mutualisations entre les acteurs de la formation professionnelle

Considérant les coûts des différentes infrastructures et la nécessaire optimisation des investissements financés tant par la profession que par les pouvoirs publics, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires, pour développer les partenariats entre centres et entre réseaux, plutôt que le développement d'infrastructures propres, et favoriser les mutualisations entre acteurs de la formation professionnelle. Elles demandent que ces orientations se traduisent en décisions opérationnelles inscrites dans le plan de développement des associations régionales et fassent l'objet d'un suivi annuel, ceci afin de proposer aux jeunes et aux entreprises en lien avec leurs partenaires, des voies et modalités de formation de proximité et diversifiées sur l'ensemble du territoire.

Ces partenariats pourront notamment prendre la forme de partage de plateaux techniques, de lieux d'hébergement et de restauration, de création de pôles de compétences, de promotion de filières de formation destinées à faciliter le développement de parcours de formation professionnelle dans le bâtiment.

I.2. - DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAUX PUBLICS

Article 5 : Poursuivre l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des travaux publics à la diversité des besoins

La répartition de l'offre de formation initiale aux métiers des travaux publics doit être proportionnelle aux flux d'embauches des entreprises aux différents niveaux de qualification.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP afin que celui-ci accompagne les CFA de la profession pour l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des travaux publics à la diversité des besoins des entreprises. Ces besoins sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes qui souhaitent, par l'apprentissage, se former à l'encadrement de chantier et à la conduite de travaux.

Article 6 : Poursuivre le développement de la qualité de la formation dispensée aux apprentis des travaux publics

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à poursuivre les efforts entrepris en application des accords de branche pour assurer aux apprentis une formation de qualité.

S'agissant des CFA qui assurent des formations selon les modalités prévues par l'article L. 6231-3 du code du travail, les parties signataires veilleront à ce que soient renforcées la coordination et l'animation pédagogique des unités de formation par l'apprentissage (UFA) par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 7 : Veiller à l'adéquation entre l'offre de formation continue et la demande des entreprises de travaux publics

Le secteur des travaux publics dispose d'un réseau de centres de formation continue aux métiers des travaux publics qui est en mesure de répondre à la diversité des besoins des entreprises en matière de perfectionnement des salariés et de formation des demandeurs d'emploi (centres de formation créés à l'initiative de la profession et des pouvoirs publics, centres de formation privés...).

Les parties signataires estiment qu'à ce jour, il n'est donc pas nécessaire de développer une offre de formation continue supplémentaire aux métiers des travaux publics sauf pour répondre à des besoins spécifiques validés par la CPREF et à la demande de la profession.

I.3. - DISPOSITIONS COMMUNES AU BATIMENT ET AUX TRAVAUX PUBLICS

Article 8 : Adapter les diplômes et les titres professionnels aux enjeux de la profession

La création et la rénovation des diplômes et des titres professionnels relèvent des prérogatives des commissions professionnelles consultatives qui réunissent les représentants des partenaires sociaux de la profession et de l'Etat.

Considérant les évolutions des activités du bâtiment et des travaux publics telles que définies dans le préambule et leurs incidences sur les métiers, les parties signataires sollicitent les représentants de l'Etat pour accélérer le rythme de rénovation des certifications en particulier pour les diplômes professionnels.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord partagent la volonté des pouvoirs publics de développer la prévention des risques et d'utiliser la formation professionnelle dans le cadre d'une politique globale d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Elles considèrent que l'acquisition d'un socle minimum de connaissances et de compétences en matière de prévention des risques professionnels doit faire partie de toute formation préparant à l'exercice des métiers du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cadre, elles décident de solliciter les ministères concernés pour définir ensemble et en partenariat avec l'OPPBTP et le CCCA-BTP, le périmètre de ce socle minimum, les modalités de sa mise en oeuvre et la complémentarité de cette formation avec les dispositions concernant la formation continue des salariés.

A l'issue de ce travail, elles s'engagent à adapter les différentes certifications préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics afin d'y intégrer ce socle minimum et ainsi contribuer à une meilleure prévention des risques pour les jeunes et entrants dans la profession.

TITRE II - RENFORCER LE PILOTAGE NATIONAL ET RÉGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les évolutions législatives successives ont accru considérablement les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, les branches du bâtiment et des travaux publics disposent avec les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics et les commissions paritaires régionales emploi formation conjointes du BTP, d'instances professionnelles originales en charge notamment de proposer des orientations en matière d'emploi et de formation pour le bâtiment et les travaux publics aux niveaux national et régional. Les

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

prérogatives de celles-ci ont été renforcées par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

En ce qui concerne les CPREF, la mise en oeuvre de ces orientations est cependant inégale selon les régions.

Les CPREF analysent les informations régionales dont elles disposent sur les flux de formation initiale, de formation continue et d'emploi dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics. Ces données proviennent pour l'essentiel des travaux du CCCA-BTP, de l'OPCA de la Construction/Constructys et des cellules économiques régionales.

En revanche, peu d'études sont disponibles sur le devenir des personnes formées et leur insertion dans l'emploi.

En outre et au vu des multiples initiatives prises par les branches du BTP dans les domaines de la formation professionnelle, il est important que les partenaires sociaux puissent mieux apprécier les effets de leur politique en référence aux objectifs qu'ils se seront fixés.

Enfin, si les branches du BTP coopèrent avec les conseils régionaux sur l'ensemble du territoire, compte tenu de l'importance de leur investissement en matière de formation professionnelle, elles entretiennent cependant des relations de partenariat inégales avec ceux-ci selon les régions.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 9 : Conforter le rôle et les missions des CPREF

Les parties signataires réaffirment que dans chaque région, il est indispensable que la commission paritaire régionale emploi formation se réunisse régulièrement et fixe des orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, au regard des besoins en termes d'emploi.

Dans le cadre du bon fonctionnement des CPREF, les parties signataires invitent les organisations professionnelles qui assurent le secrétariat à associer les organisations membres des CPREF à l'établissement de l'ordre du jour des réunions et à diffuser préalablement à celles-ci, les documents examinés en séance. Les comptes rendus de réunion de CPREF doivent être adressés à l'ensemble des membres ainsi qu'au secrétariat des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Ainsi, afin d'accompagner les CPREF dans l'exercice de leurs missions et valoriser leur rôle stratégique en région, les parties signataires conviennent de :

- renforcer les liens et échanges d'informations entre les CPNE conjointes du BTP et les CPREF. Ces actions nationales et territoriales pourront prendre la forme de journées nationales des partenaires sociaux siégeant dans ces commissions et de tout dispositif contribuant à l'information et à la formation des représentants des organisations d'employeurs et de salariés siégeant dans ces instances ;
- veiller à ce que les CPNE conjointes du BTP informent régulièrement les membres des CPREF de l'activité de la branche en matière d'emploi et de formation, et formulent annuellement des propositions de réflexion et de travail en fonction de l'actualité et des priorités de la profession ;
- favoriser la mutualisation de bonnes pratiques territoriales en élaborant notamment une synthèse annuelle de l'activité des CPREF qui sera présentée aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et diffusée aux CPREF.

Afin de promouvoir le rôle des CPREF et conforter le caractère stratégique de leurs avis et décisions dans le champ de la formation professionnelle du BTP sur chaque territoire, les parties signataires demandent à leurs représentants en CPREF de favoriser l'établissement ou le renforcement de partenariats avec le conseil régional et les académies, en les associant, chaque fois que cela est nécessaire, aux travaux de la CPREF et en particulier à ceux relatifs à l'analyse des besoins en formation, à l'établissement de la carte scolaire et à la mise en oeuvre des axes de progrès.

Elles rappellent, en outre, l'intérêt qui s'attache à la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens entre l'Etat, le conseil régional et les branches professionnelles du BTP.

Article 10 : Développer les travaux d'études du BTP en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de développer les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) et d'en coordonner l'analyse afin d'améliorer l'information à la disposition des CPNE conjointes et des CPREF dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

A ce titre, elles demandent à l'OPMQ de produire annuellement, à partir de données nationales et régionales, un tableau de bord sur l'activité du secteur, l'emploi, la formation initiale et continue dans le bâtiment et les travaux publics.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Elles rappellent que l'OPMQ est placé sous l'égide des CPNE conjointes du BTP et qu'il a notamment vocation à rassembler l'ensemble des données disponibles pour la profession, que celles-ci se rattachent à l'emploi, la formation initiale, ou la formation continue et en particulier, les travaux menés tant par le CCCA-BTP que par l'OPCA de la Construction/Constructys dans leurs champs respectifs.

En outre, les parties signataires considèrent qu'une meilleure connaissance de l'insertion dans l'emploi des personnes formées permet de mieux appréhender l'adéquation des formations proposées par rapport aux besoins de recrutement des entreprises.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer des partenariats avec les organismes compétents, dont tout particulièrement ceux de la profession, afin de mettre à la disposition de chaque région des informations détaillées régulières sur le devenir des jeunes formés et leur insertion dans la vie active.

Elles confirment également l'importance et la nécessité de travaux économiques régionaux pour apprécier l'évolution du secteur au plan régional, au regard de l'évolution de l'activité.

Article 11 : Développer une politique d'évaluation de la formation professionnelle

L'accord du 13 juillet 2004 relatif aux missions, organisation et fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du BTP précise que ces commissions ont notamment pour missions d'évaluer les résultats des accords et conventions conclus au sein de la profession.

Dans la continuité de ces dispositions, les parties signataires décident de développer une politique d'évaluation au sein de la branche afin de :

- connaître et mesurer la réalité de la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle au sein du bâtiment et des travaux publics, la qualité de la réponse apportée aux besoins des entreprises, l'atteinte en tout ou partie des objectifs fixés par les partenaires sociaux ;
- accompagner les partenaires sociaux dans l'identification des axes de réussite et de progrès de leur politique en s'appuyant sur des faits et des analyses ;
- aider à la prise de décision des partenaires sociaux ainsi que des membres des organismes professionnels concernés pour orienter et/ou adapter la politique de branche dans les domaines visés.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPNE et CPREF conjointes du BTP pour mettre en oeuvre ces dispositions.

Article 12 : Définir un cadre de collaboration entre les représentants de la profession en région et les conseils régionaux

Les parties signataires proposeront à l'association des régions de France de définir ensemble un cadre de collaboration entre les professions du BTP et les conseils régionaux sur le champ emploi formation.

Les CPREF seront associées à l'élaboration de ce document destiné à être proposé à l'ensemble des conseils régionaux.

TITRE III - ADAPTER L'ORGANISATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU CCCA-BTP À L'ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE BTP

Depuis sa création, le CCCA-BTP accompagne le développement de l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics et a participé à la formation de plusieurs millions d'apprentis.

C'est à son initiative qu'ont été créés les CFA paritaires, lesquels sont désormais répartis sur l'ensemble du territoire. Ils accueillent les deux tiers des apprentis du BTP dans des formations préparant pour l'essentiel aux emplois d'ouvriers et de compagnons professionnels. Cependant, un tiers des apprentis accueillis dans des entreprises de la profession est formé dans des établissements avec lesquels la profession entretient peu de relations. Par ailleurs, au cours des vingt dernières années, l'apprentissage s'est progressivement développé dans l'enseignement supérieur.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Au début des années 2000, les partenaires sociaux du BTP ont conclu plusieurs accords afin de favoriser le développement d'une politique de qualité destinée à améliorer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers du BTP.

L'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP modifie l'équilibre et les modalités de partenariat entre la structure nationale, les associations régionales BTP CFA et les centres de formation d'apprentis.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 13 : Concilier politique professionnelle nationale, pilotage régional des CFA gérés paritairement et accompagnement de proximité

Les signataires du présent accord rappellent que les missions des différents échelons du réseau paritaire sont complémentaires et que chacun participe à son niveau à la qualité de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics :

- le CCCA-BTP met en oeuvre la politique professionnelle définie par les partenaires sociaux dans le domaine de l'apprentissage et de l'accompagnement des jeunes ; conformément aux termes de l'article 2 de l'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, il conduit des actions dans les domaines de la pédagogie, du financement, de la gestion, de l'appui technique, de l'information, des études ;
- les associations régionales assurent la gestion des CFA qu'elles regroupent, et appliquent au niveau régional les dispositions des accords de branche ainsi que les orientations fixées par les CPNE conjointes du BTP et les CPREF, dans le cadre de la convention de relation conclue avec le CCCA-BTP ;
- les CFA, dans le cadre de leur projet d'établissement, définissent et mettent en oeuvre une pédagogie de l'apprentissage spécifique au service des jeunes et des entreprises de la profession. Ils assurent l'accompagnement et le suivi des apprentis ainsi que les relations avec les entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent que la mise en oeuvre des dispositions de l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage fassent l'objet de discussions régulières et de travaux entre les trois acteurs.

A cet effet, ils demandent que les résultats issus de l'analyse des indicateurs de suivi définis dans le cadre de la convention de relation entre le CCCA-BTP et les associations paritaires régionales soient présentés annuellement aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics comme aux CPREF.

Ils considèrent en outre que les travaux d'observation du CCCA-BTP et de l'OPCA de la Construction/Constructys doivent faire l'objet d'une coordination au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP.

Ils mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics pour préciser avant la fin de l'année 2013 les modalités de cette coordination et notamment l'utilisation de ces ressources par les CPREF.

Article 14 : Accompagner l'ensemble de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics

Les parties signataires confirment leur attachement au développement de l'apprentissage au sein de l'ensemble des entreprises du BTP, quelle que soit leur taille, et souhaitent que la promotion de ce mode de formation soit confortée, en particulier en direction des entreprises qui n'y ont pas encore recours.

Par ailleurs, les organisations signataires estiment nécessaire que le CCCA-BTP renforce ses échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent au développement de l'apprentissage dans le BTP.

Dans ce cadre, elles mandatent le CCCA-BTP pour qu'il établisse des contacts avec ces établissements et organise annuellement des rencontres de l'apprentissage dans le BTP.

Celles-ci permettront en particulier de favoriser les échanges entre les établissements issus des différents réseaux. Selon les thèmes abordés, ces rencontres pourront être soit communes, soit spécifiques aux formations du bâtiment ou à celles des travaux publics ; elles seront organisées en lien avec les organisations professionnelles concernées.

Le CCCA- BTP présentera annuellement aux CPNE conjointes du BTP le bilan des actions conduites dans ce domaine. Celui-ci sera diffusé à l'ensemble des CPREF.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 : Champ d'application

Le présent accord collectif national est applicable :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou 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 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;

- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (Codes IDCC des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 2409) ;
- ainsi que dans les DOM.

Article 16 : Durée - Adhésion - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Article 17 : Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (SCOP BTP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois – CFDT ;

Syndicat national CFE-CGC – BTP ;

Fédération générale FO construction ;

Fédération nationale des salariés de la construction – bois – ameublement (FNSCBA-CGT).

Adhésion :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), par lettre du 8 septembre 2016.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage

[Accord étendu par arrêté du 4 juin 2015 – JO du 29 juillet 2015.]

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

La fédération française du bâtiment (FFB) ;

La fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP BTP) ;

La fédération nationale des travaux publics (FNTP),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (CFDT) ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP) ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement (FNSCBA CGT),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

Elle réforme le financement de l'apprentissage et l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 impose aux partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics un réexamen de leur dispositif de financement de l'apprentissage compte tenu des modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions du VI de l'article 10 de la loi du 5 mars 2014, ils doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au CCCA-BTP au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations doivent porter en particulier sur les conditions dans lesquelles cette contribution doit concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment et des travaux publics d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux considèrent que l'évolution cyclique et incertaine de l'activité des entreprises du bâtiment nécessite de diversifier notamment l'activité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, sans remettre en cause le coeur de métier que constitue la formation par apprentissage. Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les partenaires sociaux décident de prendre les dispositions suivantes :

Article 1er : Développement de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conforter la voie de l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder aux métiers du bâtiment et des travaux publics et assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ils prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'apprentissage notamment par des mesures financières incitatives.

Dans ce cadre, ils affirment leur volonté de pérenniser l'action de développement de l'apprentissage initiée depuis plusieurs années afin d'inciter les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Au vu de la diminution des effectifs d'apprentis constatée entre 2007-2008 et 2012-2013 (- 12 %) et des besoins de qualification identifiés par les partenaires sociaux dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, ils se fixent conjointement les objectifs de développement suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les pouvoirs publics et le CCCA-BTP ;
- la progression de 13 % d'entreprises formatrices par an à 15 % ;
- 86 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2015 ;
- 90 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les parties signataires confirment leur volonté de mettre en oeuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Article 2 : Adaptation du dispositif d'apprentissage

(modifié par avenant n° 1 du 23 mai 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 6 février 2018 – JO du 17 février 2018.]*

Section 2.1. Activité formation professionnelle initiale

Conformément aux dispositions du titre III de l'accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, les parties signataires considèrent que les partenaires sociaux doivent renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics.

Cette activité est placée sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP qui assure le financement, la mise en oeuvre et le contrôle de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux prioritairement dans le champ de l'apprentissage.

Elles considèrent également que la modification de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ouvre la possibilité, pour l'OPCA de la construction, de disposer d'un agrément national et constitue une opportunité pour développer avec les différents établissements qui proposent des formations préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics des partenariats sur la mise en oeuvre de la politique professionnelle de formation initiale permettant, dans le cadre des orientations politiques de la branche, d'optimiser les ressources disponibles.

En conséquence, les parties signataires décident de :

- solliciter l'agrément auprès des pouvoirs publics pour que l'OPCA de la construction collecte la taxe d'apprentissage, selon les modalités précisées à l'article III section 3.02 du présent accord ;
- développer l'attribution de ressources financières aux différents établissements de formation initiale, dont les CFA gérés par les associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, en fonction d'objectifs partagés conformes aux priorités des partenaires sociaux. Cette attribution se fera en étroite concertation entre le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction pour l'affectation de la taxe d'apprentissage et des ressources issues de la professionnalisation et sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP pour les ressources qu'il collecte directement.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, les parties signataires reconnaissent la possibilité pour l'OPCA de la construction, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion de jeunes sans qualification. Cette prise en charge s'effectuerait sur la base des besoins exprimés par les établissements et validés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, dans la limite des fonds disponibles.

Section 2.2. Renforcement de l'animation des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA

Les parties signataires affirment la nécessité de renforcer l'animation du réseau des BTP CFA régionaux et décident de regrouper au niveau national, au sein d'un département dédié du CCCA-BTP, l'ensemble des missions assurées au titre de l'animation du réseau des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Celui-ci aura pour missions notamment :

- l'animation de la pédagogie de la formation développée dans le réseau des associations régionales ;
- l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement ;
- l'accompagnement du réseau sur le plan juridique et social et en particulier dans la mise en oeuvre du statut des personnels négocié au niveau national sur délégation des associations régionales.

Section 2.3. Accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment et de ses annexes

Depuis 2008, dans un contexte de crise économique, les effectifs d'apprentis dans les CFA du CCCA-BTP ont fortement diminué. La poursuite de cette tendance met en danger la pérennité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

En outre, il apparait indispensable d'optimiser, d'une part, les capacités de l'outil de formation initiale, tant en terme de compétences pédagogiques que techniques et, d'autre part, de diversifier les modalités de formation professionnelle proposées aux jeunes, aux salariés du bâtiment dans le cadre de la formation continue et aux demandeurs d'emploi.

Les parties signataires considèrent donc qu'une refonte en profondeur des dispositions de l'accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment ainsi que de ses annexes est nécessaire. Dès lors, les parties signataires demandent conjointement :

- aux représentants des organisations signataires de l'accord professionnel mentionné d'ouvrir une négociation sur ce sujet, en veillant à ce qu'elle puisse aboutir au plus tard le 30 juin 2015 ;
- à leurs représentants administrateurs au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP d'en préciser le cadre conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur du CCCA-BTP.

Article 3 : Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

(modifié par avenant n° 1 du 23 mai 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 6 février 2018 – JO du 17 février 2018.]*

Section 3.1. Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le financement de la politique d'apprentissage de la profession selon les modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Elles considèrent que les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de l'apprentissage et, en particulier, la possibilité ouverte aux CFA de conditionner, avec l'accord du conseil régional, l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière, risquent de freiner le recours à l'apprentissage, plus spécifiquement sur les premiers niveaux de qualification.

En outre, elles rappellent l'effort spécifique des entreprises du bâtiment et des travaux publics en matière de financement de l'apprentissage et leur attachement à la gratuité de l'apprentissage pour les entreprises, les apprentis et leur famille.

Elles souhaitent cependant pérenniser la politique de branche en matière de financement de l'apprentissage, selon les modalités suivantes :

a) Taux de contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

1) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de cette cotisation constitue une dépense non déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-2 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux Pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-41 du code du travail.

2) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 11 salariés :

- 0,15 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-9 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

b) Affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage

En complément de ces ressources et conformément aux dispositions des articles L. 6332-16 et L. 6332-22 du code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014, les parties signataires décident d'affecter pour une durée déterminée, une partie des ressources de la professionnalisation collectée par l'OPCA de la construction au financement de l'apprentissage.

Pour les rémunérations versées au titre des années 2015 à 2018, l'affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage s'établit à :

- 0,15 % maximum pour les entreprises relevant du bâtiment de 11 salariés et plus ;
- 0,07 % maximum pour les entreprises de travaux publics quelle que soit leur taille.

Elle est destinée à accompagner la mise en oeuvre d'une politique de qualité de la formation et de développement de l'apprentissage conformément aux axes de progrès et aux priorités déjà fixés par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics.

L'OPCA de la construction affecte les fonds qu'il a collectés au financement des dépenses de fonctionnement des CFA gérés par les organismes conventionnés avec le CCCA-BTP, en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être complétée par simple décision des CPNE, sur proposition du conseil d'administration du CCCA-BTP et transmise à l'OPCA de la construction.

Les fonds affectés sont utilisés en fonction du cahier des charges qualitatif annexé aux conventions de relations entre le CCCA-BTP et les organismes gérant les CFA.

Le CCCA-BTP établit et communique à l'OPCA de la construction un bilan annuel des sommes affectées au financement du fonctionnement des CFA concernés et de leur utilisation par CFA bénéficiaire.

c) Répartition des contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Pour les entreprises du bâtiment assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la répartition de la contribution est la suivante :

- entreprises de 11 à moins de 300 salariés :
- plan de formation : 0,05 % ;
- professionnalisation : 0,10 % ;
- entreprises de 300 salariés et plus, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

Pour les entreprises de travaux publics de 11 salariés et plus assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

d) Utilisation des ressources dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale

Les parties signataires considèrent que les ressources dédiées au financement de l'apprentissage telles que définies à l'article 3 section 3.01 du présent accord :

- doivent prioritairement être affectées au financement du fonctionnement des CFA et de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux de la profession ;
- permettent d'accompagner l'ensemble du réseau des CFA paritaires ainsi que des CFA associés.

e) Favoriser la mobilité des apprentis

Afin de favoriser la mobilité des apprentis hors du territoire national, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction afin que ce dernier examine la possibilité de concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par cette mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16-1 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles.

Section 3.2. Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires décident que l'OPCA de la construction sollicitera un agrément auprès des pouvoirs publics pour collecter à compter du 1er janvier 2016, la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015 auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ce nouveau collecteur succèdera aux collecteurs actuels de la profession agréés sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre d'un agrément régional ou dans le cadre d'une convention de coopération avec l'éducation nationale.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les partenaires sociaux préciseront par voie d'accord au cours du 1er semestre 2015 les modalités d'organisation, en particulier de délégation de collecte, et confirmeront la mission dévolue à la CPREF dans la concertation avec le conseil régional et les propositions d'affectation des fonds libres.

Article 4 : Évolution du dispositif de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics

Les partenaires sociaux décident de poursuivre les négociations, en vue de la conclusion d'un nouvel accord, sur l'adaptation du système de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics et l'évolution des missions de l'OPCA de la construction.

Dans le cadre du renforcement de la politique de branche, ils décident d'engager des négociations en vue d'aboutir à un accord visant à mieux coordonner et mettre en oeuvre la politique définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Ce faisant, ils affirment leur volonté de :

- mettre à disposition de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics, des moyens lui permettant de développer les travaux tant au niveau national que régional, afin que les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et les CPREF ainsi que les organismes de la profession en charge de la formation professionnelle disposent d'informations détaillées sur l'évolution des métiers et des emplois, notamment ceux liés à la transition écologique et énergétique, pour faciliter la mise en oeuvre et le suivi de la politique professionnelle ;
- coordonner la gestion des financements engagés par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction dans le champ de la formation professionnelle initiale ainsi que dans le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- mutualiser les ressources disponibles sur la création et l'actualisation des certifications (diplômes ; titres ; certificats de qualification professionnelle) afin d'en améliorer la mise en oeuvre, le suivi, le renouvellement et la lisibilité ;
- optimiser l'utilisation des ressources des organismes professionnels paritaires en charge de la formation professionnelle en partageant les moyens matériels et humains sous une même identité professionnelle.

Article 5 : Évaluation

Les parties signataires conduiront au cours de l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Au regard de ces éléments et des règles de financement de l'apprentissage, elles fixeront par voie d'accord les modalités d'une prolongation éventuelle de l'affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

Article 6 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015.

Article 7 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe I.

Article 8 : Autres dispositions

(modifié par avenant n° 1 du 23 mai 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 6 février 2018 – JO du 17 février 2018.]*

Les dispositions du a) et du c) de la section 3.01 de l'article 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 5 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP et de son avenant n° 1.

Conformément à l'article 7 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, chaque organisation d'employeurs et de salariés, au niveau national désigne, sur proposition de leur niveau

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

régional, des représentants pour siéger au sein des conseils d'administration des associations gestionnaires de CFA.

Ces désignations peuvent également être faites directement par l'organisation régionale, si l'organisation nationale le décide et lui délègue alors cette mission.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Article 9 : Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Annexe I. – Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou 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 1 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Annexe II. - Liste des CFA

(modifiée par avenant n° 1 du 23 mai 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 6 février 2018 – JO du 17 février 2018.]*

77 CFA du BTP

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Nouvelle Aquitaine	BTP CFA Charente-Maritime BTP CFA Charente BTP CFA de Dordogne BTP CFA de Gironde BTP CFA de Lot-et-Garonne BTP CFA des Landes BTP CFA des Pyrénées-Atlantiques BTP CFA Vienne CFA Bâtiment Limoges CFA Bâtiment Tulle
Auvergne Rhône-Alpes	BTP CFA AFRA BTP CFA Ain BTP CFA Allier BTP CFA Cantal BTP CFA des Savoie BTP CFA Drôme Ardèche Batipôle BTP CFA Haute-Loire BTP CFA Isère BTP CFA Loire Michel Cluzel + antenne de Roanne BTP CFA Puy-de-Dôme BTP CFA Rhône Philibert de l'Orme
Bourgogne - Franche-Comté	Bâtiment CFA Côte d'Or Bâtiment CFA Nièvre Bâtiment CFA Saône-et-Loire Bâtiment CFA Yonne CFA Vauban du Bâtiment de Franche-Comté
Grand Est	BTP CFA de la Haute-Marne BTP CFA de la Marne BTP CFA de la Meurthe-et-Moselle et de la Meuse BTP CFA de l'Aube BTP CFA des Ardennes BTP CFA des Vosges

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ile-de-France	BTP CFA Brétigny-sur-Orge BTP CFA Ermont BTP CFA Nangis BTP CFA Noisy-le-Grand BTP CFA Ocquerre BTP CFA Rueil-Malmaison BTP CFA Saint-Denis
Pays de la Loire	BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Brévin BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Herblain BTP CFA Maine-et-Loire BTP CFA Sarthe BTP CFA Vendée
Provence-Alpes-Côte d'Azur	BTP CFA Aix-les-Milles BTP CFA Antibes BTP CFA Arles BTP CFA Avignon BTP CFA Marseille BTP CFA Toulon
Bretagne	Bâtiment CFA Côtes-d'Armor Bâtiment CFA Finistère Bâtiment CFA Ille-et-Vilaine Bâtiment CFA Morbihan
Centre - Val de Loire	BTP CFA de l'Eure-et-Loir BTP CFA de l'Indre BTP CFA de l'Indre-et-Loire BTP CFA du Loiret BTP CFA du Loir-et-Cher
Occitanie	BTP CFA Aude BTP CFA Gard BTP CFA Haute-Garonne + antenne de Muret BTP CFA Hérault BTP CFA Pyrénées-Orientales

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Hauts-de-France	BTP CFA Aisne BTP CFA de Lille Métropole BTP CFA de Marly-les-Valenciennes BTP CFA d'Hesdigneul-les Boulogne BTP CFA Oise BTP CFA Somme
Normandie	BTP CFA Dieppe - Côte d'Albâtre BTP CFA Rouen - Georges Lanfry BTP CFA Calvados BTP CFA Évreux - Maurice-Pierre Vallette BTP CFA le Havre - Baie de Seine BTP CFA Manche BTP CFA Orne
32 CFA interprofessionnels	
Nouvelle Aquitaine	Campus des Métiers de Niort CFA Chambre de Métiers de la Charente
Auvergne Rhône-Alpes	Institut des Métiers et des Techniques
Corse	Centre de Formation des Métiers de Corse du Sud CFA Jean-Jacques Nicolaï de Haute-Corse
Occitanie	Centre technique des Métiers CFA de l'Ariège CFA du Tarn-et-Garonne CFA interprofessionnel École des Métiers des Hautes-Pyrénées École des Métiers du Gers École des Métiers du Lot Université Régionale des Métiers - Antenne du Tarn
Pays de la Loire	CFA des trois villes de la Mayenne
Provence-Alpes-Côte d'Azur	CFA régional PACA-Campus de Digne-les-Bains CFA régional PACA-Campus de Gap
Réunion	CFA de Saint-André

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

CFA de l'AOCDTF	CFA de l'AOCDTF d'Aquitaine CFA de l'AOCDTF de Bourgogne CFA de l'AOCDTF de Bretagne CFA de l'AOCDTF de Champagne-Ardenne CFA de l'AOCDTF de Lorraine CFA de l'AOCDTF de Midi-Pyrénées CFA de l'AOCDTF de PACA CFA de l'AOCDTF de Pays de la Loire CFA de l'AOCDTF de Poitou-Charentes CFA de l'AOCDTF de Rhône-Alpes CFA de l'AOCDTF d'Ile-de-France CFA de l'AOCDTF du Centre CFA de l'AOCDTF du Languedoc-Roussillon CFA de l'AOCDTF du Nord-Pas-de-Calais CFA NATIONAL AOCDTF
9 CFA avec sections travaux publics	
Nouvelle Aquitaine	CFA TP du Limousin-Auvergne
Bourgogne - Franche-Comté	CFA TP de Bourgogne CFA TP de Franche-Comté
Ile-de-France	CFM BTP Trappes TECOMAH
Provence-Alpes-Côte d'Azur	CFA régional TP PACA
Bretagne	CFA TP de Bretagne
Occitanie	CFA TP Languedoc-Roussillon
Normandie	ETPN A
1 CFA spécialisé	
Île-de-France	CFA de l'équipement électrique - Delépine
1 CFA BTP	
Grand Est	AFO BTP

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

[Accord étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords (arrêté d'extension du 26 février 2016 – JO du 28 février 2016).]

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche du bâtiment considèrent que la loi du 5 mars 2014 constitue une étape charnière dans l'évolution du système de formation professionnelle français et prennent acte que celle-ci, adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

En effet, elle oriente la formation professionnelle continue vers les salariés afin qu'ils deviennent acteurs du développement de leur qualification professionnelle et vers les demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent accéder à un emploi en adéquation avec les besoins des entreprises.

Elle renforce les dispositifs d'accompagnement individuels visant la sécurisation des parcours professionnels par la création du compte personnel de formation, de l'entretien professionnel et du conseil en évolution professionnelle.

Elle réforme effectivement les règles de financement de la formation continue sur plusieurs points :

- elle modifie les conditions de financement du plan de formation de l'entreprise tout en maintenant un financement des dispositifs au bénéfice des salariés et/ou des demandeurs d'emploi ;
- elle modifie les conditions d'accès et d'utilisation de la péréquation interprofessionnelle.

Elle maintient, pour les branches professionnelles, la faculté de créer des contributions supplémentaires par voie conventionnelle et aux entreprises celle de verser des contributions volontaires à leur OPCA.

Au regard de ces éléments, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche du bâtiment décident de prendre les dispositions suivantes :

Article 1er : Financement de la formation professionnelle continue

Contribution unique légale au financement de la formation professionnelle continue

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables à compter du 1er janvier 2015, les entreprises sont redevables d'une contribution pour le financement de la formation continue de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

La répartition des ressources entre les différents régimes de dépenses et différentes catégories d'entreprise se fait selon les dispositions légales et réglementaires applicables à compter du 1er janvier 2015.

Contributions supplémentaires conventionnelles à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises du bâtiment

Afin de disposer des ressources nécessaires pour poursuivre leur politique de développement de la formation continue des salariés des entreprises du bâtiment, en particulier dans l'accompagnement des TPE et PME, et répondre aux besoins croissants du secteur de disposer de personnels qualifiés, les parties signataires représentant le bâtiment décident, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail applicables à compter du 1er janvier 2015, d'appeler auprès des entreprises du Bâtiment une contribution supplémentaire conventionnelle versée à l'OPCA de la construction.

Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés

Cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés à moins de 300 salariés

Cette contribution s'élève à 0,20 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés.

Durant la période de franchissement de seuil, les entreprises maintiennent leurs obligations légales et conventionnelles dans le champ de la formation professionnelle initiale et continue.

Contributions supplémentaires volontaires au financement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires affirment leur volonté que les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus versent des contributions supplémentaires volontaires à l'OPCA de la construction dans le cadre du financement de la Formation continue et de son développement.

C'est pourquoi, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires décident de permettre à l'OPCA de la construction, la collecte de contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises.

Elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour formaliser les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions et engager un plan d'action afin d'inciter les entreprises de 10 salariés et plus à recourir aux services proposés par l'OPCA de la construction en contrepartie de leurs contributions volontaires.

Ces versements font l'objet d'une gestion spécifique et d'un suivi comptable distinct au sein de l'OPCA de la construction.

Article 2 : Utilisation des contributions supplémentaires conventionnelles

[Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail (arrêté d'extension du 26 février 2016).]

Les contributions supplémentaires conventionnelles collectées par l'OPCA de la construction sont mutualisées distinctement dès réception au sein de chaque section professionnelle concernée (bâtiment 10 et + ; BTP - 10) et font l'objet d'une gestion séparée. Elles financent les actions prioritaires suivantes :

- l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail pour l'ensemble des salariés accédant ou en poste dans les entreprises du bâtiment et la prise en charge des formations correspondantes. Dans ce domaine, les parties signataires conviennent de poursuivre le travail engagé avec les organismes de la branche pour faciliter l'intégration des formations obligatoires dans la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles souhaitent également développer les dispositifs de suivi des compétences acquises par les salariés et leur traçabilité afin d'en faciliter l'entretien ;
- la pérennisation de l'emploi dans les TPE et PME du bâtiment. Dans ce cadre, les actions favorisant la création, la gestion, la reprise ou la transmission d'entreprise feront l'objet de financements prioritaires ;
- l'accompagnement des entreprises du bâtiment et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition écologique et énergétique ;
- de façon générale, les contributions conventionnelles pourront, si besoin, être mobilisées pour financer toute action qui concourt au développement de la formation professionnelle et notamment :
  - le développement de parcours d'insertion et de qualification dans les entreprises du bâtiment ;
  - le développement des compétences aux fonctions d'encadrement ;
  - la mise en oeuvre de démarches de responsabilité sociétale dans les entreprises de bâtiment.

Elles pourront compléter les ressources affectées au compte personnel de formation et à la professionnalisation ainsi qu'aux travaux de l'observatoire des métiers des branches du bâtiment et des travaux publics pour le secteur du bâtiment.

Par ailleurs, afin de poursuivre le développement de la formation des salariés dans les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés, la prise en charge des salaires durant la formation sera effectuée de façon forfaitaire par l'OPCA de la construction.

Enfin, les signataires conviennent qu'une enveloppe de 4,5 % du montant de la contribution conventionnelle supplémentaire collectée auprès des entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés, sera réservée aux actions destinées à permettre aux salariés exerçant des mandats de représentation ou souhaitant exercer de telles responsabilités d'acquérir les compétences correspondantes.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction définit les modalités de mise en oeuvre de cette priorité de branche à compter du 1er janvier 2015 et rend compte annuellement de son utilisation aux CPNE conjointes du

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

bâtiment et des travaux publics.

Article 3 : Soutien aux entreprises en difficulté

Conformément à l'article L. 6332-1 (II 7°) du code du travail, les parties signataires mandatent leurs représentants à l'OPCA de la construction pour que celui-ci puisse prendre en charge, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 4 : Dispositions d'ordre juridique

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions conventionnelles contraires relatives au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises du bâtiment.

Article 5 : Entrée en vigueur

Les dispositions financières du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015.

Article 6 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe.

Article 7 : Autres dispositions

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8 : Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

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 des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics - Fédération SCOP BTP – section bâtiment.

Syndicats de salariés :

Fédération BATI–MAT-TP – CFTC ;

Syndicat national CFE-CGC – BTP ;

Fédération générale FO construction.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I – Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 *[Articles 1 à 5.]*(c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou 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 *[Articles 1 à 5.]*(c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

ACCORD DU 29 JUIN 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation

PRÉAMBULE

Au cours des 10 dernières années, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont signé des accords afin de développer la formation professionnelle tout au long de la vie et la qualité de la formation professionnelle dans leurs branches professionnelles.

Ils ont engagé également une réforme de leurs organismes en charge de la formation au sein des branches du bâtiment et des travaux publics pour adapter ceux-ci à l'évolution de la réglementation et de l'environnement institutionnel.

Ces différentes initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment de l'apprentissage, et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

La profession est confrontée à une mutation, au moment où elle met en oeuvre la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 qui reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur volonté de disposer et mettre en oeuvre une politique de branche forte et ambitieuse, au service des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises de la profession ainsi qu'au service des organismes de formation qui participent au développement des qualifications et des compétences professionnelles des différents publics.

Ils considèrent que la réussite de cette politique de branche ambitieuse n'est possible qu'en agissant à plusieurs niveaux et décident de prendre les dispositions suivantes :

Article 1er : Politique des branches dans le domaine des études et recherches

Au regard des missions qui leur sont confiées notamment par la loi de mars 2014 mais également des engagements fixés par les accords de 2004 et 2013, les organisations signataires considèrent qu'Il est indispensable qu'elles disposent d'une information de qualité sur les besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences, et ce, à tous les niveaux d'emploi et sur l'ensemble du territoire.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans un environnement en forte mutation, ces données sont essentielles pour que les partenaires sociaux puissent piloter la politique professionnelle, et notamment la politique de certification, et alimenter un dialogue constructif avec les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs qui concourent au développement de la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, au niveau national comme au niveau régional.

Les organisations signataires rappellent que les ressources affectées par l'observatoire des métiers du BTP, par le CCCA-BTP ou par l'OPCA de la construction, permettent de disposer déjà aujourd'hui :

- d'analyses statistiques détaillées, au niveau national comme au niveau régional ;
- d'informations sur les métiers et leurs évolutions et de portraits statistiques ;
- d'outils de cartographie et de gestion des compétences ;
- de données sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois, des dispositifs de certification professionnelle et des qualifications ;
- d'études prospectives sur les besoins ;
- d'analyses sur les dispositifs de formation.

Les organisations signataires considèrent néanmoins que la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires en charge de la politique d'études gagnerait à être renforcée à l'initiative de l'observatoire des métiers du BTP et dans le cadre des prérogatives respectives des différentes instances ou organismes paritaires.

Cela permettrait notamment de :

- établir un programme coordonné d'études en fonction des priorités des partenaires sociaux ;
- développer les études prospectives tant au niveau national que régional ;
- coordonner l'utilisation de ces travaux et leur exploitation par les entreprises, les salariés, les organismes de formation, les partenaires sociaux et acteurs institutionnels nationaux et régionaux ;
- optimiser les partenariats avec l'ensemble des fournisseurs de statistiques au niveau professionnel et interprofessionnel ;
- développer l'analyse et l'exploitation des données au niveau des territoires, au plus près des besoins des jeunes, des entreprises et de leurs salariés ;
- développer une politique de veille et d'anticipation sur l'évolution des besoins de la profession.

Article 2 : Politique des branches en matière d'information et de communication

Quelle que soit la conjoncture, les entreprises du bâtiment et des travaux publics recrutent au moins chaque année 75 000 salariés pour renouveler leurs effectifs. Elles ont besoin de continuer à faire connaître leurs métiers et leurs évolutions, les emplois qu'elles proposent et les formations qui permettent d'accéder aux différents niveaux d'emploi et de qualification.

Elles sont en concurrence avec d'autres entreprises d'autres secteurs professionnels qui cherchent également à attirer et accueillir les jeunes et y consacrent parfois des moyens significatifs.

Dans ce cadre, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable que la profession développe une politique de communication ambitieuse auprès des jeunes et de leur famille, des demandeurs d'emploi et de l'environnement institutionnel qui participe à l'orientation professionnelle des différents publics.

D'ores et déjà de nombreuses actions sont engagées par le CCCA-BTP, l'OPCA de la construction et l'observatoire des métiers du BTP à différents niveaux :

- supports d'informations sur les métiers et les dispositifs de formation ;
- site internet ;
- campagne de communication
- revues.

Pour autant, au regard des besoins de recrutement et considérant l'importance de l'information et de la communication sur les métiers dans l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi, les organisations signataires considèrent nécessaire de renforcer la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires et ceci afin de :

- partager les moyens susceptibles d'être mobilisés pour communiquer auprès des différents publics (supports, base de données, fiches, vidéos...) ;
- mener conjointement des actions de communication ;
- coordonner les actions de communication engagées ;
- renforcer la présence du bâtiment et des travaux publics dans les médias pour mieux faire connaître les métiers, les emplois, les entreprises, les ouvrages du bâtiment et des travaux publics.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3 : Politique des branches en matière de certification

La profession dispose à l'heure actuelle d'un très grand nombre de diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle (CQP). Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration et à l'actualisation des diplômes et titres professionnels, dans le cadre des commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'emploi. Ils assurent, par ailleurs, le pilotage et l'actualisation des CQP développés par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Ils bénéficient de l'appui des services du CCCA-BTP dans le cadre des CPC de l'éducation nationale et de ceux de l'OPCA de la construction pour l'élaboration et l'actualisation des CQP.

Pour faire face aux évolutions plus rapides de l'emploi et accompagner véritablement le développement de parcours professionnels dans la profession, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable de faire évoluer leurs certifications, en s'appuyant sur les études engagées par la profession, notamment celles de l'observatoire des métiers du BTP.

Ils estiment également indispensable de développer la modularisation de leurs certifications en blocs de compétences dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation, faciliter la VAE et la reconnaissance des compétences des salariés des entreprises du bâtiment et des travaux publics, sans que cela ne débouche sur la certification des blocs de compétences.

Article 4 : Politique des branches en matière de financement de la formation professionnelle initiale et continue

À travers leurs différentes contributions légales, conventionnelles et volontaires, les entreprises du bâtiment et des travaux publics consacrent des ressources importantes au développement de la formation professionnelle initiale et continue et en particulier à l'apprentissage, compte tenu de leur attachement à cette voie de formation privilégiée par la profession.

Une partie de ces ressources vient compléter le financement de la formation professionnelle initiale et de l'apprentissage assuré par les conseils régionaux et l'État.

Conformément aux décisions des partenaires sociaux, ces ressources collectées par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction sont destinées au financement de la qualité de la formation dans la profession.

Elles doivent permettre de conforter les relations avec les établissements du réseau paritaire du CCCA BTP et, au-delà, développer les partenariats avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle initiale qui proposent des formations aux métiers du bâtiment et des travaux publics et s'inscrivent dans le cadre de la politique des branches.

Les organisations signataires considèrent que l'utilisation des ressources de l'OPCA de la construction (fonds de la professionnalisation, taxe d'apprentissage) constitue, dès lors qu'elle est coordonnée à l'action du CCCA-BTP, une opportunité d'améliorer le financement d'une politique de qualité dans les branches du bâtiment et des travaux publics.

Article 5 : Modalités de mise en oeuvre

Pour mettre en oeuvre dès que possible l'ensemble de ces dispositions, les parties signataires demandent à leurs représentants siégeant respectivement au conseil d'administration du CCCABTP et au conseil d'administration de l'OPCA de la construction de :

- constituer dès la signature du présent accord un groupe de travail paritaire conjoint composé de 2 membres par organisation choisis parmi les mandataires siégeant dans chacun des organismes ;
- élaborer une convention de partenariat entre les deux organismes portant sur l'ensemble des dispositions de l'accord ;
- engager le programme de collaboration entre les deux organismes, après validation par les conseils d'administration respectifs.

Parallèlement, les partenaires sociaux engageront une étude sur l'opportunité et la faisabilité de regrouper certains moyens des deux structures, tout en conservant les deux organismes paritaires.

Dans ce cadre, les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics élaboreront au cours du second semestre 2016 le cahier des charges de l'étude et assureront son pilotage.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 6 : Adaptation du dispositif territorial de l'apprentissage

Les organisations signataires prennent acte que la réduction du nombre de régions en application de la loi NOTRe, devrait conduire les partenaires sociaux à regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires afin que conformément aux dispositions de l'accord du 6 septembre 2006, il n'y ait qu'une seule association paritaire par région.

Elles estiment néanmoins qu'au regard de l'évolution de l'apprentissage, la priorité doit être mise sur les nécessaires adaptations de chaque association, conformément aux orientations fixées par les partenaires sociaux dans l'accord du 3 juillet 2013.

Parallèlement, elles invitent dès à présent leurs représentants siégeant dans les associations à engager les discussions au niveau régional, en prenant soin de mener au préalable et avec l'appui du CCCA-BTP une étude détaillée sur l'opportunité et les conditions d'un regroupement territorial.

Les partenaires sociaux se fixent l'objectif de regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires dans les régions concernées au plus tard le 1er janvier 2019.

Article 7 : Durée – Adhésion – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Article 8 : Champ d'application

Le présent accord est applicable :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code IDCC 1596) ;
- ou 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 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code IDCC 1597) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, (codes IDCC 2420 et 0203) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics :

- à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes IDCC des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 3212).

Ainsi que dans les DOM.

Article 9 : Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière des travailleurs du BTP, bois, carrières, matériaux de construction, papier carton, céramique et exploitation thermique (FG FO) ;

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 et des travaux publics (CFE-CGC BTP) ;

Fédération nationale des salariés de la construction - bois - ameublement (CGT FNSCBA).

ARRÊTÉ DU 29 MARS 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (Construction)

(Journal officiel du 31 mars 2019)

Article 1

L'opérateur de compétences de la Construction est agréé à compter du 1er avril 2019. Le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré figure en annexe.

Article 2

1° Le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.

2° A titre transitoire, jusqu'au 31 mai 2019, l'opérateur de compétences est autorisé à gérer les contributions des entreprises mentionnées au titre III du livre Ier de la sixième partie du code du travail en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à La Réunion.

Article 3

L'opérateur de compétences informe la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle de toutes modifications susceptibles d'emporter des conséquences sur la portée ou la validité de son agrément.

Article 4

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Opérateur de compétences de la Construction, 32, rue René-Boulanger, 75010 Paris.

Champ d'intervention :

Les entreprises entrant dans le champ d'application des branches suivantes :

IDCC	LIBELLÉ DE LA BRANCHE
1597	Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962
1596	Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962
2420	Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004
2609	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment
3216	Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction
1947	Convention collective nationale du négoce de bois d'■uvre et produits dérivés
3212	Convention collective nationale des cadres des travaux publics
2614	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics
1702	Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ainsi que les entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation, dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'opérateur de compétences en application des dispositions du 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment (jusqu'à 10 salariés)

[Accord non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 22 novembre 2019. A l'exception de l'article 1er qui entrera en vigueur à la publication de l'arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er janvier 2021.]

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque une rupture historique de l'organisation, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux partenaires sociaux du secteur d'activité du bâtiment (le « Bâtiment »), de faire évoluer le dispositif d'apprentissage professionnel qu'ils pilotent depuis 75 ans. En effet, les nouvelles dispositions législatives interrogent la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches du Bâtiment en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les entreprises du Bâtiment accueillent encore une majorité de jeunes peu qualifiés, qui préparent par la voie de l'apprentissage un CAP et pour un tiers d'entre eux, un Brevet Professionnel ou un BAC professionnel. La majorité de celles qui emploient des apprentis sont artisanales.

En outre, le recrutement de salariés qualifiés et l'actualisation de leurs compétences sont un enjeu majeur de compétitivité des entreprises, compte-tenu de l'accélération des transformations économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés paritairement garantit le déploiement cohérent de la politique conventionnelle des branches par un maillage territorial tant urbain que rural. Il bénéficie jusqu'à ce jour de ressources des entreprises du Bâtiment tout particulièrement dédiées à l'apprentissage.

Ce même réseau s'est également engagé dans une démarche de transformation fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au travers du plan stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du conseil d'administration du CCCA-BTP.

La profession porte donc une attention particulière à la qualité de l'alternance, au service proposé par le CFA, à la réussite de la formation et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des branches d'affirmer leur volonté de promouvoir un apprentissage de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accompagnement de proximité, technique et opérationnel qui leur permette de répondre à ces objectifs.

Considérant les dispositions concernant les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les dispositions concernant l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), de continuer à privilégier la voie de l'apprentissage pour accéder aux métiers du Bâtiment et d'assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises,

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction en charge, dans leur champ respectif, de la mise en oeuvre des orientations des politiques conventionnelles d'apprentissage du Bâtiment,

Vu les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et ses textes d'application concernant notamment l'apprentissage,

Vu les dispositions du code du travail concernant l'organisation et le financement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés,

Vu les accords conclus relatifs à l'apprentissage dans le Bâtiment,

Il est convenu les dispositions suivantes :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- affirment leur volonté de co-construction de cet accord dans le cadre d'une vision partagée de la mise en oeuvre de la réforme de l'apprentissage ;
- décident d'adapter les dispositions de leur politique professionnelle, en pérennisant d'une part leur engagement en faveur d'un apprentissage de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités politiques et modalités spécifiques de financement de l'apprentissage ;
- décident, au travers des présentes dispositions, du nécessaire accompagnement de tous les CFA qui forment aux métiers du Bâtiment. Cet accompagnement tient compte des axes prioritaires suivants :
- promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;
- accompagnement des jeunes qui, eu égard à leur profil dans nos branches (niveau de qualification, etc.), nécessite un accompagnement particulier durant leur apprentissage ;
- développement de la qualité de la formation professionnelle et notamment des formations en alternance, en entreprise et en CFA ;
- développement de l'usage du numérique et de l'innovation dans la formation aux métiers ;
- financement des investissements d'avenir, en complément des autres financements d'investissements de l'apprentissage au sein des branches du Bâtiment ;
- encouragement à la mutualisation des ressources entre acteurs de l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

Article 1er : Financement de la politique d'apprentissage des branches du Bâtiment

Le taux de cotisation des entreprises au titre de la cotisation spécifique des employeurs du bâtiment et des travaux publics définie par le code du travail est fixé par accord entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

Cette cotisation est collectée par BTP Prévoyance et versée au profit du CCCA-BTP.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (cf article 5), signataires ou adhérente(s), confirment leur volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d'apprentissage qu'elles ont mis en oeuvre au travers des accords paritaires nationaux qu'elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage du Bâtiment, de la nécessaire évolution des missions du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation interne du réseau des BTP CFA et Bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :

- pour les entreprises du Bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Article 2 : Dynamisation de l'apprentissage au sein du Bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Le financement de l'apprentissage fait l'objet de décisions de la part des CPNE (notamment au titre de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

A ce jour, le CCCA-BTP a notamment pour missions de garantir la qualité de la mise en oeuvre des politiques des branches en matière de financement d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l'opérateur de compétences, déployer une offre de services technique et opérationnelle, un accompagnement de proximité des CFA notamment en matière de pédagogie de l'alternance.

La majorité des missions de l'opérateur de compétences de la construction et du CCCA-BTP sont complémentaires et représentent un atout de premier plan pour l'apprentissage au sein du Bâtiment.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- confirment que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des politiques des branches ;
- décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, prioritairement les CFA, qui inscrivent leur action sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- précisent que la cotisation, visée par l'article 1 du présent accord, contribue à :
- l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du Bâtiment ;
- le développement de la formation professionnelle, et prioritairement l'apprentissage, dans les métiers du Bâtiment :
- l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;
- la réalisation de veilles nationales (juridique, technologique, pédagogique, financière, ...) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;
- la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;
- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
- la formation des personnels de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- le pilotage d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- la réponse à propositions d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- l'organisation de rassemblements de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- l'ingénierie et la production de certifications professionnelles pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations professionnelles d'employeurs du Bâtiment ;
- le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;
- l'accompagnement du développement d'une offre de formation initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;
- l'animation et l'accompagnement social des apprentis ;
- la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- la participation à des compléments de financement aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises du Bâtiment ;
- les frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;
- la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs représentants siégeant au conseil d'administration du CCCA-BTP afin d'engager et de mettre en oeuvre les actions suivantes :

- réviser et adapter les statuts du CCCA-BTP afin d'adapter ce dernier aux nouvelles dispositions législatives et du présent accord ;
- faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions rénovées, en tenant compte des ressources dont il dispose, notamment celles définies à l'article 1 du présent accord ;
- transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau territoire de marque (logo, positionnement, univers graphique) pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et de celles du présent accord ;
- conclure avec l'opérateur de compétences de la Construction, au plus tard en septembre 2020, une convention de partenariat et de coopération qui tienne compte des termes du présent accord (calendrier, missions respectives et complémentaires des organismes ...) et des recommandations des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Article 3 : Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

Depuis une cinquantaine d'années, les branches développent, avec l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui accueillent plus de 40 000 apprentis, soit près 60 % de l'apprentissage dans le Bâtiment et plus de 10 % des apprentis au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés paritairement (BTP CFA et Bâtiment CFA) sont aujourd'hui rassemblés au sein d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA, gérées par des conseils d'administration paritaires.

Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vont devoir être plus que jamais en capacité de moderniser et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre de services et d'optimiser leur modèle économique.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

3.1. Création d'une association nationale paritaire

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vitaux pour le réseau qu'elles pilotent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), considèrent dès lors essentiel et indispensable que ce réseau :

- conforte sa cohérence et son efficience, afin qu'il continue de déployer, tant en zone urbaine que rurale, la politique des branches impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
- s'organise, en créant notamment une association nationale paritaire, sous forme d'une tête de réseau commune aux associations régionales paritaires, dont l'objet serait d'accompagner efficacement les CFA gérés paritairement (BTP CFA et Bâtiment CFA) dans leurs développements et l'optimisation de leurs performances de service auprès des entreprises et des apprentis.

Il est donc créé, dès début 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en lien avec les partenaires sociaux du Bâtiment, une association nationale paritaire dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dans le cadre des travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, leurs représentants siégeant au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour engager le processus d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

3.2. Missions de l'association nationale paritaire

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), définissent les principales missions de l'association nationale paritaire, qui s'exercent au bénéfice des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire qui en sont membres :

- appui à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
- garantie d'un dispositif conventionnel commun dont le contenu et les modalités seront définies dans le cadre du processus de mise en place de la création de la tête de réseau paritaire des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire (cf article 4.1.2) ;
- mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
- partage d'investissements techniques ou pédagogiques ;
- mise à disposition d'outils pour les fonctions support voire exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière ...) ;
- création d'une marque de réseau, gestion de la marque et actions de promotion au profit du réseau ;
- réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
- recherche de financements complémentaires, de partenariats notamment nationaux et européens pour le réseau ;
- appui au développement de certifications professionnelles ;
- mise en place d'une offre de formation à destination des salariés des CFA ;
- partage de ressources, selon des modalités définies par son conseil d'administration en matière de péréquation de financements entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers ...).

3.3. Financement de l'association nationale paritaire

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire est assuré par :

- l'ensemble des associations régionales paritaires qui en sont membres, sous la forme d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque contrat d'apprentissage ;
- des financements prélevés sur les ressources nationales générées par les réponses aux appels à projets notamment initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux publics ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- les ressources et/ou subventions de la communauté européenne, de l'Etat, des Régions et des collectivités publiques territoriales ;
- toutes ressources non interdites par la loi en rapport avec l'objet social de l'association paritaire nationale.

En 2020, le montant de la participation financière est fixé selon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le montant de cette participation financière sera réévalué, en tant que de besoin, selon les règles définies dans les statuts et sur décision du conseil d'administration de l'association nationale paritaire.

3.4. Gouvernance de l'association nationale paritaire

L'association nationale paritaire est gérée paritairement par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s).

Les désignations sont faites par chacune de ces organisations. Les administrateurs désignés peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire.

Article 4 : Mise en oeuvre de l'accord

4.1. Calendrier des travaux paritaires

Afin de mettre en oeuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires :

4.1.1. Travaux de poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires :

- à la poursuite de la transformation du CCCA-BTP et notamment à la mise en oeuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- aux éventuels transferts, reprises ou délégations conventionnelles de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à la mise en oeuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2. Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager le plus rapidement possible et dès la signature de l'accord, au titre de la mise en oeuvre des dispositions de son article 3, les actions nécessaires à :

- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
- l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;
- la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des financements perçus en 2020 pour chaque contrat d'apprentissage ;
- la mise en oeuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces actions seront menées en veillant à garantir, au plan fonctionnel, la gestion de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

Ces travaux, pendant la période transitoire, sont pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et leur mise en oeuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les organisations syndicales représentatives des personnels des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue social.

4.2. Dépenses liées aux travaux paritaires

L'ensemble des frais engagés au titre de ces travaux, notamment ceux liés à l'organisation de réunions avec le réseau (déplacements, restauration, locations de salles ...), sont pris en charge par le CCCA-BTP et font l'objet d'une comptabilisation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des adaptations du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en application des nouvelles organisations.

Article 5 : Champ d'application professionnel

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux employeurs dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les conventions collectives nationales ci-dessous :

- 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 10 salariés) ;
- convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- convention collective nationale des cadres du Bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Article 6 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ des branches concernées, de dispositions conventionnelles dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales propres aux entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord réunissant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), se réunira au plus tard au premier trimestre 2022, puis tous les trois ans, pour apprécier les effets du présent accord.

Article 8 : Adhésion

Toute organisation représentative au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 9 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataire ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataire ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Article 10 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1 dont l'application est suspendue :

- jusqu'à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ;
- à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant plus de 10 salariés.

En tout état de cause, l'application des dispositions de l'article 1 sera effective après la publication des arrêtés d'extension des accords du 22 novembre 2019 relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés, et au plus tôt le 1er janvier 2021.

Article 11 : Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, en demanderont l'extension conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, il appartiendra à la direction générale du travail, au plus tard à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le Bâtiment – entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, d'apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précité de l'accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) ;

Fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNSCBA CGT) ;

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA).

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment (plus de 10 salariés)

[Accord non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 22 novembre 2019. A l'exception de l'article 1er qui entrera en vigueur à la publication de l'arrêté d'extension, et au plus tôt le 1er janvier 2021.]

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque une rupture historique de l'organisation, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux partenaires sociaux du secteur d'activité du bâtiment (le « Bâtiment »), de faire évoluer le dispositif d'apprentissage professionnel qu'ils pilotent depuis 75 ans. En effet, les nouvelles dispositions législatives interrogent la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches du Bâtiment en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les entreprises du Bâtiment accueillent encore une majorité de jeunes peu qualifiés, qui préparent par la voie de l'apprentissage un CAP et pour un tiers d'entre eux, un Brevet Professionnel ou un BAC professionnel. La majorité de celles qui emploient des apprentis sont artisanales.

En outre, le recrutement de salariés qualifiés et l'actualisation de leurs compétences sont un enjeu majeur de compétitivité des entreprises, compte-tenu de l'accélération des transformations économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés paritairement garantit le déploiement cohérent de la politique conventionnelle des branches par un maillage territorial tant urbain que rural. Il bénéficie jusqu'à ce jour de ressources des entreprises du Bâtiment tout particulièrement dédiées à l'apprentissage.

Ce même réseau s'est également engagé dans une démarche de transformation fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au travers du plan stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du conseil d'administration du CCCA-BTP.

La profession porte donc une attention particulière à la qualité de l'alternance, au service proposé par le CFA, à la réussite de la formation et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des branches d'affirmer leur volonté de promouvoir un apprentissage de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accompagnement de proximité, technique et opérationnel qui leur permette de répondre à ces objectifs.

Considérant les dispositions concernant les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les dispositions concernant l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), de continuer à privilégier la voie de l'apprentissage pour accéder aux métiers du Bâtiment et d'assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises,

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction en charge, dans leur champ respectif, de la mise en oeuvre des orientations des politiques conventionnelles d'apprentissage du Bâtiment,

Vu les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et ses textes d'application concernant notamment l'apprentissage,

Vu les dispositions du code du travail concernant l'organisation et le financement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés,

Vu les accords conclus relatifs à l'apprentissage dans le Bâtiment,

Il est convenu les dispositions suivantes :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- affirment leur volonté de co-construction de cet accord dans le cadre d'une vision partagée de la mise en oeuvre de la réforme de l'apprentissage ;
- décident d'adapter les dispositions de leur politique professionnelle, en pérennisant d'une part leur engagement en faveur d'un apprentissage de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités politiques et modalités spécifiques de financement de l'apprentissage ;
- décident, au travers des présentes dispositions, du nécessaire accompagnement de tous les CFA qui forment aux métiers du Bâtiment. Cet accompagnement tient compte des axes prioritaires suivants :
- promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;
- accompagnement des jeunes qui, eu égard à leur profil dans nos branches (niveau de qualification, etc.), nécessite un accompagnement particulier durant leur apprentissage ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- développement de la qualité de la formation professionnelle et notamment des formations en alternance, en entreprise et en CFA ;
- développement de l'usage du numérique et de l'innovation dans la formation aux métiers ;
- financement des investissements d'avenir, en complément des autres financements d'investissements de l'apprentissage au sein des branches du Bâtiment ;
- encouragement à la mutualisation des ressources entre acteurs de l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

Article 1er : Financement de la politique d'apprentissage des branches du Bâtiment

Le taux de cotisation des entreprises au titre de la cotisation spécifique des employeurs du bâtiment et des travaux publics définie par le code du travail est fixé par accord entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

Cette cotisation est collectée par BTP Prévoyance et versée au profit du CCCA-BTP.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés (cf article 5), signataires ou adhérente(s), confirment leur volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d'apprentissage qu'elles ont mis en oeuvre au travers des accords paritaires nationaux qu'elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage du Bâtiment, de la nécessaire évolution des missions du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation interne du réseau des BTP CFA et Bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :

- pour les entreprises du Bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés *[Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 11 salariés, le taux applicable est celui des entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (soit 0,15 %).]*: 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours ;

- pour les entreprises du Bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Conformément aux dispositions du code du travail, la déductibilité de cette cotisation des obligations de financement de la formation professionnelle est fixée par décret.

Article 2 : Dynamisation de l'apprentissage au sein du Bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Le financement de l'apprentissage fait l'objet de décisions de la part des CPNE (notamment au titre de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

A ce jour, le CCCA-BTP a notamment pour missions de garantir la qualité de la mise en oeuvre des politiques des branches en matière de financement d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l'opérateur de compétences, déployer une offre de services technique et opérationnelle, un accompagnement de proximité des CFA notamment en matière de pédagogie de l'alternance.

La majorité des missions de l'opérateur de compétences de la construction et du CCCA-BTP sont complémentaires et représentent un atout de premier plan pour l'apprentissage au sein du Bâtiment.

En outre, les nouvelles dispositions législatives ne permettent plus la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- confirment que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des politiques des branches ;
- décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, prioritairement les CFA, qui inscrivent leur action sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- précisent que la cotisation, visée par l'article 1 du présent accord, contribue à :
- l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du Bâtiment ;
- le développement de la formation professionnelle, et prioritairement l'apprentissage, dans les métiers du Bâtiment :
- l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;
- la réalisation de veilles nationales (juridique, technologique, pédagogique, financière, ...) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;
- la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;
- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
- la formation des personnels de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- le pilotage d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- la réponse à propositions d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- l'organisation de rassemblements de tous les CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- l'ingénierie et la production de certifications professionnelles pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations professionnelles d'employeurs du Bâtiment ;
- le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;
- l'accompagnement du développement d'une offre de formation initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;
- l'animation et l'accompagnement social des apprentis ;
- la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA formant aux métiers du Bâtiment ;
- la participation à des compléments de financement aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises du Bâtiment ;
- les frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;
- la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs représentants siégeant au conseil d'administration du CCCA-BTP afin d'engager et de mettre en oeuvre les actions suivantes :

- réviser et adapter les statuts du CCCA-BTP afin d'adapter ce dernier aux nouvelles dispositions législatives et du présent accord ;
- faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions rénovées, en tenant compte des ressources dont il dispose, notamment celles définies à l'article 1 du présent accord ;
- transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau territoire de marque (logo, positionnement, univers graphique) pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et de celles du présent accord ;
- conclure avec l'opérateur de compétences de la Construction, au plus tard en septembre 2020, une convention de partenariat et de coopération qui tienne compte des termes du présent accord (calendrier, missions respectives et complémentaires des organismes ...) et des recommandations des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Article 3 : Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

Depuis une cinquantaine d'années, les branches développent, avec l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui accueillent plus de 40 000 apprentis, soit près 60 % de l'apprentissage dans le Bâtiment et plus de 10 % des apprentis au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés paritairement (BTP CFA et Bâtiment CFA) sont aujourd'hui rassemblés au sein d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA, gérées par des conseils d'administration paritaires.

Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vont devoir être plus que jamais en capacité de moderniser et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre de services et d'optimiser leur modèle économique.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

3.1. Création d'une association nationale paritaire

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vitaux pour le réseau qu'elles pilotent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), considèrent dès lors essentiel et indispensable que ce réseau :

- conforte sa cohérence et son efficience, afin qu'il continue de déployer, tant en zone urbaine que rurale, la politique des branches impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
- s'organise, en créant notamment une association paritaire nationale, sous forme d'une tête de réseau commune aux associations régionales paritaires, dont l'objet serait d'accompagner efficacement les CFA gérés paritairement (BTP CFA et Bâtiment CFA) dans leurs développements et l'optimisation de leurs performances de service auprès des entreprises et des apprentis.

Il est donc créé, dès début 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en lien avec les partenaires sociaux du Bâtiment, une association paritaire nationale dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dans le cadre des travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, leurs représentants siégeant au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour engager le processus d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

3.2. Missions de l'association nationale paritaire

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), définissent les principales missions de l'association paritaire nationale, qui s'exercent au bénéfice des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire qui en sont membres :

- appui à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
- garantie d'un dispositif conventionnel commun dont le contenu et les modalités seront définies dans le cadre du processus de mise en place de la création de la tête de réseau paritaire des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire (cf article 4.1.2) ;
- mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
- partage d'investissements techniques ou pédagogiques ;
- mise à disposition d'outils pour les fonctions support voire exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière ...) ;
- création d'une marque de réseau, gestion de la marque et actions de promotion au profit du réseau ;
- réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
- recherche de financements complémentaires, de partenariats notamment nationaux et européens pour le réseau ;
- appui au développement de certifications professionnelles ;
- mise en place d'une offre de formation à destination des salariés des CFA ;
- partage de ressources, selon des modalités définies par son conseil d'administration en matière de péréquation de financements entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers ...).

3.3. Financement de l'association nationale paritaire

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire est assuré par :

- l'ensemble des associations régionales paritaires qui en sont membres, sous la forme d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque contrat d'apprentissage ;
- des financements prélevés sur les ressources nationales générées par les réponses aux appels à projets notamment initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux publics ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- les ressources et/ou subventions de la communauté européenne, de l'Etat, des Régions et des collectivités publiques territoriales ;
- toutes ressources non interdites par la loi en rapport avec l'objet social de l'association paritaire nationale.

En 2020, le montant de la participation financière est fixé selon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le montant de cette participation financière sera réévalué, en tant que de besoin, selon les règles définies dans les statuts et sur décision du conseil d'administration de l'association nationale paritaire.

3.4. Gouvernance de l'association nationale paritaire

L'association nationale paritaire est gérée paritairement par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s).

Les désignations sont faites par chacune de ces organisations. Les administrateurs désignés peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire.

Article 4 : Mise en oeuvre de l'accord

4.1. Calendrier des travaux paritaires

Afin de mettre en oeuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires :

4.1.1. Travaux de poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires :

- à la poursuite de la transformation du CCCA-BTP et notamment à la mise en oeuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- aux éventuels transferts, reprises ou délégations conventionnelles de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à la mise en oeuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2. Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager le plus rapidement possible et dès la signature de l'accord, au titre de la mise en oeuvre des dispositions de son article 3, les actions nécessaires à :

- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou Bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
- l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;
- la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des financements perçus en 2020 pour chaque contrat d'apprentissage ;
- la mise en oeuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces actions seront menées en veillant à garantir, au plan fonctionnel, la gestion de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

Ces travaux, pendant la période transitoire, sont pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et leur mise en oeuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les organisations syndicales représentatives des personnels des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue social.

4.2. Dépenses liées aux travaux paritaires

L'ensemble des frais engagés au titre de ces travaux, notamment ceux liés à l'organisation de réunions avec le réseau (déplacements, restauration, locations de salles ...), sont pris en charge par le CCCA-BTP et font l'objet d'une comptabilisation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des adaptations du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en application des nouvelles organisations.

Article 5 : Champ d'application professionnel

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux employeurs dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les conventions collectives nationales ci-dessous :

- convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés dans les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
- convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- convention collective nationale des cadres du Bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Article 6 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ des branches concernées, de dispositions conventionnelles dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales propres aux entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord réunissant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), se réunira au plus tard au premier trimestre 2022, puis tous les trois ans, pour apprécier les effets du présent accord.

Article 8 : Adhésion

Toute organisation représentative au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 9 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataire ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataire ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Article 10 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1 dont l'application est suspendue :

- jusqu'à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant plus de 10 salariés ;
- à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

En tout état de cause, l'application des dispositions de l'article 1 sera effective après la publication des arrêtés d'extension des accords relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés, et au plus tôt le 1er janvier 2021.

Article 11 : Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, en demanderont l'extension conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, il appartiendra à la direction générale du travail, au plus tard à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le Bâtiment - entreprises occupant plus de 10 salariés, d'apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précité de l'accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) ;

Fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNSCBA CGT).

COMMISSIONS PARITAIRES

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 10 MAI 1988 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires

[Texte non étendu.]

(Annule et remplace l'accord national du 15 mai 1987)

Entre :

La fédération nationale du bâtiment ;

La fédération nationale de l'équipement électrique ;

La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment, des travaux publics, des activités annexes et connexes (pour la section Bâtiment),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CGC ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment, bois, travaux publics CGT-FO,

D'autre part,

Conformément à l'article 4 de l'accord collectif national du 15 mai 1987, les parties signataires se sont réunies pour établir un constat de l'application de cet accord.

A la suite de ce constat, dans le but de fixer les règles applicables à l'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment appelés à participer aux réunions paritaires nationales et en application de l'article L. 132-17 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations nationales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment bénéficieront d'une autorisation d'absence, s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins deux jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif. Elles ne donneront pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

Article 2

Les frais engagés par les salariés visés à l'article 1er ci-dessus seront indemnisés dans les conditions suivantes :

a) *Les frais de transport (aller-retour) entre la ville du lieu de travail et Paris seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF en 2e classe, majoré, le cas échéant, des suppléments tarifaires ;*

b) *Les frais de repas seront indemnisés sur la base forfaitaire de 100 francs par réunion.*

Article 3

Le nombre de salariés d'entreprises pouvant bénéficier du présent accord est fixé à deux par organisation syndicale signataire.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 4

Le présent accord, qui ne se cumule pas avec tout accord ayant le même objet, entre en vigueur le 1er janvier 1988 pour une durée de deux ans au terme de laquelle un constat sera établi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires. Il annule et remplace toutes les dispositions ayant le même objet appliquées antérieurement.

Article 5

Le présent accord est applicable en France métropolitaine, y compris la Corse :

- *d'une part, aux employeurs du bâtiment à l'exception de ceux visés successivement par le décret n° 62-235 du 1 er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 et par le décret n° 83-487 du 10 juin 1983, dont l'activité ressortit aux professions du bâtiment définies en annexe « Champ d'application professionnel » de l'accord collectif national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 5 avril 1982 publié au Journal officiel du 25 avril 1982 ;*
- *d'autre part, aux salariés IAC, ETAM et ouvriers occupés par l'un des employeurs ci-dessus désignés pour exercer une activité du bâtiment sur le territoire de la France, Corse comprise.*

Il engage toutes les organisations syndicales nationales d'employeurs et de salariés l'ayant signé ou qui y adhéreraient ultérieurement.

Tout ou partie de cet accord pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional ou départemental.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 10 mai 1988.

(Suivent les signatures.)

EMPLOI

ACCORD NATIONAL DU 26 JUIN 1989 relatif à la stabilité de l'emploi et au licenciement pour fin de chantier

[Texte non étendu.]

Entre :

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment ;

La fédération nationale du bâtiment ;

La fédération nationale de l'équipement électrique ;

La fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (pour la section Bâtiment),

D'une part, et

La fédération Bâti-Mat-TP CFTC ;

La fédération générale Force ouvrière du bâtiment, du bois et des travaux publics ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies dans le cadre des négociations menées dans le bâtiment depuis le 7 octobre 1987 sur :

- *la durée et l'aménagement du temps de travail ;*
- *la révision de la classification nationale et la revalorisation des salaires minimaux des ouvriers ;*
- *la relecture de l'accord national des ouvriers du bâtiment,*

afin d'élaborer une convention collective nationale qui sera présentée à l'extension.

Tout en réaffirmant leur intention de poursuivre activement les négociations sur ces trois thèmes, en vue d'aboutir à une conclusion, elles ont décidé d'examiner préalablement le problème de la stabilité de l'emploi et du licenciement pour fin de chantier, conformément à la demande qui avait été formulée par les organisations syndicales de salariés et acceptée dans son principe par les fédérations professionnelles.

Elles se sont mises d'accord sur les points suivants :

Article 1er

Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur 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 2

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 quinze 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 dix-huit 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.*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3

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 alinéa) et L. 122-14-2 (1er alinéa du code du travail).

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'article 4 du présent accord.

Les salariés concernés pourront demander le bénéfice des conventions de conversion aux conditions de la législation en vigueur.

Article 4

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 deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

Article 5

Les dispositions qui précèdent seront insérées dans les conventions collectives des ouvriers, des ETAM et des IAC du bâtiment, lors des négociations que les représentants des organisations signataires mènent pour aboutir à l'extension de ces textes.

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

Article 6

Le présent accord sera applicable le 10 juillet 1989 aux procédures de licenciement pour fin de chantier engagées à compter de cette date.

Article 7

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 26 juin 1989.

(Suivent les signatures.)

PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises

Avenant annulé et remplacé par l'accord du 25 janvier 2018 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises – voir plus bas.

PRÉAMBULE

Le 2 décembre 2013, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 4 ans et 1 mois, les dispositions de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP (ci-après dénommée « la convention »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité la convention avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances et ses textes d'application.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- l'article 154 de la loi, qui permet aux entreprises de moins de 50 salariés d'opter pour l'application de l'accord de participation négocié au niveau de leur branche par décision unilatérale de l'employeur ;
- l'article 153 de la loi, qui fixe la date limite de versement de la participation avant le dernier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés ;
- l'article 151 de la loi, qui prévoit que la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être le mécanisme d'affectation par défaut du PERCO.

A l'occasion de cette mise en conformité, il est procédé à diverses modifications pour tenir compte d'autres évolutions intervenues depuis le 2 décembre 2013, et notamment du nouveau régime de la déshérence issu de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace la convention du 2 décembre 2013 susvisée dans tous ces termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée restant à courir de l'application de convention susvisée.

TITRE I - RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

Article 1er : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises et de leurs textes d'application.

Elle fait l'objet de :

- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 ;
- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 ;
- l'article 3.2.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maitrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'article 3.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maitrise des travaux publics du 12 juillet 2006.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Entreprises visées

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'annexe I au présent accord.

Cette convention n'est toutefois pas applicable aux entreprises constituées en sociétés coopératives et participatives.

Article 3 : Modalités d'adhésion au régime professionnel de participation

Le régime institué par la présente convention est désigné sous le nom de régime professionnel de participation (RPP).

1. Adhésions simples au régime de base

Sous réserve des dispositions du 2 du présent article et de l'article 4, l'accord professionnel de participation tel que défini au titre II de la présente convention est applicable aux entreprises de bâtiment et des travaux publics visées à l'article 2 de ladite convention, employant habituellement un effectif d'au moins 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, ainsi qu'aux entreprises de la profession constituant une unité économique et sociale reconnue par convention ou accord collectif, ou par décision de justice, employant habituellement au moins 50 salariés.

Lesdites entreprises adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail, qui leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Cet accord de participation est conclu, sauf les cas de dispense temporaire prévus aux articles L. 3322-3 et L. 3322-5 du code du travail, au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an commençant à courir à la clôture du premier exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation non nulle aura été calculée suivant les règles de l'article L. 3324-1 du code du travail.

Les entreprises visées à l'article 2, de moins de 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, peuvent appliquer le régime professionnel de participation. Lesdites entreprises n'ont pas à conclure un accord d'entreprise. Il leur suffit d'adhérer à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention. Dès lors que ces entreprises remplissent la condition d'effectif pour l'assujettissement obligatoire à la participation, l'exécution du présent accord se poursuit automatiquement en leur sein.

L'entreprise qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- notifie son adhésion par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; cette notification devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Ces modalités d'adhésion ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédentes conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP *[Conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclues les 1er juillet 1969, 2 avril 1974, 11 juillet 1978, 30 novembre 1982, 31 juillet 1985, 25 octobre 1989, 9 novembre 1994, 15 décembre 1999, 9 décembre 2003, 17 janvier 2008 et 2 décembre 2013.]*ayant le même objet que le présent avenant de refonte, dans lesquelles l'exécution de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention se poursuit automatiquement.

L'exécution de l'accord professionnel de participation est suspendue de plein droit pour les entreprises dont l'effectif habituel devient, au cours d'un ou plusieurs exercices, inférieur à 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail. Il redevient applicable de plein droit aux exercices au cours desquels l'effectif est à nouveau et de façon habituelle au moins égal à 50 salariés au sens du même article.

2. Adhésions avec options particulières

Les entreprises qui souhaitent définir les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation et/ou les modalités de répartition individuelle des droits adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, définit les modalités particulières de calcul de la réserve spéciale de participation, qui doivent être plus favorables que celles de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, et/ou les modalités de répartition individuelle des droits et, pour le surplus, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Par ailleurs, les entreprises qui souhaitent que leur réserve spéciale de participation soit affectée à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP ou le PERCO-BTP définis à l'article 10, 1°, adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, détermine le plan d'épargne d'entreprise auquel seront affectées les sommes provenant de la réserve spéciale de participation et, pour le reste, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

L'entreprise qui adhère au régime professionnel mais qui déroge à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention sur l'une ou plusieurs des dispositions mentionnées aux deux alinéas précédents :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la oncurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

3. Autres adhésions

Les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 peuvent demander leur adhésion au régime professionnel de participation, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation. A cet effet, elles concluent un accord d'entreprise qui soit leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, soit les adapte selon les mêmes modalités qu'au paragraphe 2 du présent article.

L'entreprise non visée à l'article 2 qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, en joignant copie du présent accord de participation de branche ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Article 4 : Accords dérogatoires au régime professionnel de participation

Lorsqu'une entreprise visée au 1 de l'article 3 n'adhère pas au régime professionnel de participation ou lorsqu'une entreprise adhérente au régime professionnel de participation souhaite quitter celui-ci, elle doit conclure un accord de participation propre dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles qui figurent à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Article 5 : Mise en oeuvre du régime professionnel de participation

PRO BTP Finance assure la gestion financière, administrative et comptable des avoirs.

REGARDBTP est chargé :

- de la mise en oeuvre du régime professionnel de participation et, à ce titre, de la coordination avec les autres intervenants ;
- d'assurer la tenue des comptes des porteurs de parts, la conservation des parts et l'information qui en résulte ;
- du pilotage de l'activité commerciale et de son développement en matière d'épargne salariale ;
- d'assurer les fonctions support, informatique, comptabilité et juridique ;
- de tenir le registre des comptes administratifs.

BTP GESTION S.A. gère le compte pour investissements sociaux du régime.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE II - ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

CHAPITRE IER - Calcul et répartition entre les salariés de la réserve spéciale de participation

Article 6 : Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

RSP = 1/2 (B – 5 % C) x S/VA

dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 7 : Date de versement - Majorations de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 1, du code du travail, soit, à la date de signature, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25, alinéa 2, du code du travail, égal, à la date du présent accord, à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

L'inobservation du délai de versement peut entraîner, pour l'entreprise, l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 8 : Bénéficiaires de la participation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant la présente convention, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- dans les entreprises appliquant volontairement la participation, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 9 : Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, alinéa 1, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date du présent accord :

- pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires ;
- pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 6 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;
- pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice ;
- pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, alinéa 2, du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux 3/4 du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de traitement administratif engagés pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de tenue des comptes des salariés sont à la charge des entreprises.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

CHAPITRE II - Affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation

Article 10 : Collecte et affectation des sommes

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

1° Sous réserve des dispositions du 2° du présent article, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont affectées à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics - PEI-BTP auquel l'entreprise décide d'adhérer.

Le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics - PEI-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PEI-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

En cas de mise en place dans l'entreprise du plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement ou d'affecter dans le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics PEI-BTP sont affectées pour moitié dans le PEI-BTP, et pour moitié dans le PERCO-BTP.

Le plan d'epargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PERCO-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

A ce titre, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont versées au teneur de compte conservateur de parts REGARDBTP, dont le siège social est à Paris (6e), 7, rue du Regard.

REGARDBTP a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été versées, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement multi-entreprises régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, dans les fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, et, à défaut de choix de la part du bénéficiaire, sur le fonds BTP Epargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, selon l'un des deux modes de gestion (libre ou pilotée) et, le cas échéant, dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics. A défaut de choix de la part du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies en gestion pilotée.

Leur société de gestion est une société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF, PRO BTP Finance, dont le siège social est à Paris (6e), 7, rue du Regard.

2° Les entreprises souhaitant que les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement soient affectées, selon les modalités réglementaires en vigueur, à des comptes ouverts aux noms des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP et/ou le PERCO-BTP définis ci-dessus peuvent conclure un accord dans les conditions fixées au deuxième paragraphe de l'article 3 de la présente convention.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne pour la retraite collectif autre que le PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi d'investir ou de percevoir immédiatement seront affectées pour moitié dans le PERCO de l'entreprise et pour l'autre moitié dans le PEI-BTP ou le PEE de l'entreprise selon le dispositif prévu par l'accord de participation de l'entreprise.

Article 11 : Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des fonds communs de placement multi-entreprises prévus ci-dessus est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est 3, rue d'Antin, Paris (2e) ; les bureaux sont 66, rue de la Victoire, Paris (9e).

Article 12 : Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise adhérente.

A la date de conclusion du présent accord, ces règles sont les suivantes :

A. - Indisponibilité quinquennale sauf demande de versement direct

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés –, sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies au paragraphe 3 de l'article 19 de la présente convention.

Préalablement à l'expiration du délai de blocage, les porteurs de parts sont informés par REGARDBTP de la valeur de leurs avoirs qui vont devenir disponibles. Il leur est indiqué les conditions dans lesquelles les demandes de remboursement, partielles ou totales, pourront être présentées. Dans le cas où un porteur de parts ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, ces informations sont transmises à la dernière entreprise adhérente au régime dans laquelle il a travaillé.

A l'occasion de cette information, il est proposé à chaque porteur de parts de transférer ses avoirs dans un ou plusieurs fonds communs de placement multi-entreprises gérés par PRO BTP Finance en lui précisant l'orientation de gestion correspondante.

Un an après l'expiration du délai d'indisponibilité, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des porteurs de parts qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs dans les conditions mentionnées ci-dessus sont transférés dans le FIBTP LT (long terme).

L'entreprise verse directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 € à la date de signature de la convention).

B. - Cas de déblocage anticipé

A la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas suivants et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacs par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à sa charge au sens des allocations familiales ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacs assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs (invalidité au sens de la 2e ou 3e catégorie du code de la sécurité sociale [art. L. 341-4]), ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- cessation du contrat de travail ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé sur demande adressée à l'organisme gestionnaire ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée à REGARDBTP dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement portera au choix de l'intéressé sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne pourra faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de départ en retraite, d'invalidité ou de décès d'un porteur de parts, que celles-ci soient disponibles ou indisponibles, une fiche récapitulative de ces droits est systématiquement envoyée au bénéficiaire ou à ses ayants droit.

Les demandes de liquidation ou de transfert de droits doivent être adressées à REGARDBTP accompagnées des pièces justificatives.

Dans l'hypothèse où les règles décrites au présent article viendraient à être modifiées par un texte d'ordre public, les dispositions découlant de celui-ci se substitueront de plein droit à celles-ci.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 13 : Deshérence

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés du code monétaire et financier), à compter du 1er janvier 2016, un compte épargne salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :

- en l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité ;
- en cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le teneur de compte à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la Caisse des dépôts et consignations pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'Etat, une fois la prescription trentenaire écoulée.

CHAPITRE III - Tenue des comptes des salariés

Article 14 : Obligation des entreprises

Les entreprises sont tenues de faire parvenir à REGARDBTP avant ou en même temps qu'elles versent les sommes issues de leur réserve spéciale de participation à REGARDBTP les renseignements administratifs qui permettront d'effectuer la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires.

Les états nominatifs devront être transmis à REGARDBTP 3 mois au plus tard après la clôture de l'exercice.

L'absence de production des états nominatifs dans ce délai peut entraîner pour l'entreprise l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 15 : Teneur de compte conservateur de parts

REGARDBTP reçoit les sommes issues de la participation des entreprises ainsi que les versements faits dans les plans d'épargne d'entreprise par les entreprises et leurs salariés.

Il reçoit les demandes de souscription et de rachats de parts, procède à leur traitement, initie les règlements correspondants et transmet les informations nécessaires aux porteurs de parts. Il ouvre un compte de parts au nom de chaque porteur, sous réserve de l'éventuelle indivision prévue à l'article 10, et le gère pendant toute la période d'indisponibilité, de maintien volontaire dans les fonds communs et/ou de déshérence. Il informe les bénéficiaires et les entreprises dans les conditions définies à l'article 19 de la présente convention.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 16 : Teneur de registre

REGARDBTP assure la tenue du registre des comptes administratifs ouvert au nom de chaque porteur retraçant les sommes reçues au titre de la participation et/ou affectées aux plans d'épargne.

CHAPITRE IV - Information des salariés

Article 17 : Information des salariés et des entreprises

1. La présente convention, éventuellement complétée par l'accord d'entreprise mentionné aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 3 ci-dessus, est portée à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur des emplacements réservés à cet effet et par tout autre moyen d'information que les entreprises jugeraient nécessaire.

2. Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information. Dans un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée à cet effet un rapport comportant les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé et auquel est joint, le cas échéant, le rapport établi par PRO BTP Finance prévu au 6 du présent article.

Lorsque le comité d'entreprise sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Dans les entreprises où il n'existerait pas de comité d'entreprise, le rapport visé à l'alinéa précédent doit être présenté aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

3. Un livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à chaque bénéficiaire lors de la conclusion de son contrat de travail. Il présente tous les dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété le cas échéant :

- par une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la participation, ainsi que la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à participation du bénéficiaire au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article.

4. Chaque bénéficiaire reçoit à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation de la moitié de sa quote-part de participation légale au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, concernant d'une part les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, d'autre part les bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.
Soit :

J - 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J - 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J - 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J - 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa quote-part de participation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

5. Un état récapitulatif des droits de chaque porteur de parts est édité au début de chaque année, mentionnant l'existence des droits inscrits sur son compte au 31 décembre précédent.

Cet état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- l'adresse de REGARDBTP.

REGARDBTP envoie ces états récapitulatifs à l'adresse de la dernière entreprise adhérant au régime professionnel de participation dans laquelle a travaillé le porteur de parts ou, selon le cas directement à l'adresse personnelle de celui-ci. Si la transmission est réalisée par l'entreprise, celle-ci doit remettre cette fiche à l'intéressé dans les plus brefs délais. Si celui-ci a quitté l'entreprise, la fiche doit être transmise à la dernière adresse indiquée par lui. En cas de retour, l'entreprise doit renvoyer le document à REGARDBTP.

6. Lorsqu'un titulaire de droits quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article ainsi que, s'il n'en possède pas encore, un livret d'épargne salariale. Ces documents sont fournis à l'entreprise par REGARDBTP.

Si le départ de l'entreprise a lieu avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, l'entreprise doit également lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue :

- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les documents d'information établis par REGARDBTP ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu, pour lui, d'aviser REGARDBTP en temps voulu de ses changements d'adresse ultérieurs.

7. Conformément à la réglementation en vigueur, chaque année PRO BTP Finance tient à la disposition des entreprises adhérentes au régime un rapport sur la gestion des fonds communs de placement multi-entreprises.

TITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 18 : Commission professionnelle de la participation

La commission professionnelle de la participation est chargée :

- de suivre l'application de la présente convention ;
- de fixer les conditions dans lesquelles les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 de la présente convention peuvent adhérer au régime professionnel de participation ;
- de suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux ;
- de proposer éventuellement aux signataires des modifications à la convention.

Cette commission est composée de dix membres désignés pour moitié par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, CGT, CGT-FO) et pour moitié de représentants des entreprises désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTP et d'un représentant désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Le président de la commission appartient à la même organisation que le président du conseil de surveillance visé à l'article 11 de la présente convention et est élu pour 2 ans en même temps que celui-ci. Il en est de même pour le vice-président. En cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les rapports présentés par PROBTP Finance sur l'application de la présente convention et par REGARDBTP sur la tenue de
comptes. Elle tient des réunions conjointes avec le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de la présente convention chaque fois que nécessaire, notamment pour suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 19 : Compte pour investissements sociaux

Un compte pour investissements sociaux a été constitué au sein du régime professionnel de participation.

Ce compte a été alimenté par des sommes versées à la caisse des dépôts et consignations, au titre de la gestion des sommes et droits des salariés qui, un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité de leur dernière attribution de participation, au titre des exercices 1969 à 1986, n'ont pas présenté de demande de remboursement ou de maintien en parts de fonds communs.

Il peut également recevoir tous autres produits qui lui seraient affectés, notamment les sommes et droits qui n'auraient pu être liquidés au profit des salariés auxquels ils avaient été attribués ou de leurs ayant droits, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation.

Il est débité des sommes ultérieurement réclamées par ces salariés ou leurs ayant droits ainsi que des sommes versées au fonds de réserve pour les retraites à l'issue de la prescription trentenaire dans les conditions arrêtées avec la caisse des dépôts et consignations.

Sur décision du conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de la présente convention, ce compte contribue au financement d'investissements sociaux réalisés par les institutions sociales paritaires professionnelles et le cas échéant, au financement des investissements en logement des salariés de la profession. Il peut également contribuer, sur décision de la commission professionnelle de la participation, au financement d'autres investissements à caractère social, réalisés au bénéfice des salariés et anciens salariés du BTP.

BTPGESTION S.A. est chargée de la gestion du compte pour investissements sociaux et du versement à la fondation BTP Plus du reliquat éventuel de la gestion financière du régime.

A ces titres, elle prépare les décisions du conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11, et présente chaque année à la commission professionnelle de la participation un bilan de ces opérations. Elle prend toutes dispositions pour assurer le respect des engagements pris à l'égard des salariés titulaires de sommes placées en déshérence et coordonne l'action des autres intervenants dans la gestion de ces engagements.

Article 20 : Clause de sauvegarde

Les termes de la présente convention ont été arrêtés au regard des dispositions légales et règlementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

Article 21 : Dépôt

La présente convention est déposée à la direction générale du travail.

Article 22 : Litiges

Le montant du bénéfice net, et celui des capitaux propres étant établis par une attestation de l'inspecteur des impôts, ou du commissaire aux comptes, ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du code du travail.

Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention sont soumis aux juridictions compétentes, à savoir, le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée, et les tribunaux d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 23 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclue en date du 2 décembre 2013. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant de refonte cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

En cas de non-renouvellement de la convention, les parties signataires négocieront avant le 31 juillet 2018 les dispositions transitoires à appliquer et, notamment, les modalités selon lesquelles sera assurée la gestion des droits passés à participation.

Par ailleurs, si un texte législatif ou réglementaire venait à modifier les bases de calcul, les conditions de répartition ou les règles de gestion des sommes revenant aux salariés, au titre de la participation, les parties signataires se réuniraient à l'initiative de l'une d'entre elles ou de la commission professionnelle de la participation afin d'adapter la présente convention à ces nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB ;

FFIE ;

FNTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CGT-FO construction.

ANNEXE I - Champ d'application de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP du 2 décembre 2013 et de son avenant n° 1 du 16 décembre 2015

Nota bene : cette annexe n'est pas reproduite ici, mais vous pouvez nous en faire la demande et nous vous la transmettrons dans les meilleurs délais.

ACCORD DU 25 JANVIER 2018 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises

[Accord non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 1er février 2018 pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 31 janvier 2023.]

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont dès 1969 défini un dispositif de branche destiné à faire bénéficier les salariés des entreprises du secteur d'une partie des bénéfices qu'ils ont, par leur travail, contribué à réaliser dans leur entreprise.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord a pour objet d'assurer la continuité du dispositif de participation aux résultats des entreprises de la branche du bâtiment et des travaux publics, institué par les partenaires sociaux en vertu des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

Ce texte s'inscrit dans le cadre du renouvellement quinquennal du dispositif et prend à ce titre la suite des accords conclus les 1er juillet 1969, le 2 avril 1974, le 11 juillet 1978, le 30 novembre 1982, le 31 juillet 1985, le 25 octobre 1989, le 9 novembre 1994, le 15 décembre 1999, le 9 décembre 2003, le 17 janvier 2008, le 2 décembre 2013 et de l'avenant de refonte du 16 décembre 2015 ayant le même objet.

Le présent accord permet un accès direct au dispositif de participation de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés conformément à la législation en vigueur. Il ne prévoit pas d'autres dispositions spécifiques pour ces entreprises. Il propose un cadre simple susceptible d'intéresser toutes les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics quelle que soit leur taille.

Cet accord sera ci-après dénommé « la convention ».

TITRE I - RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

Article 1er : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous des articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises et de leurs textes d'application.

Elle fait l'objet de :

- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 ;
- l'article 11.7 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 ;
- l'article 3.2.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maitrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'article 3.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maitrise des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 2 : Entreprises visées

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'annexe I au présent accord.

Cette convention n'est toutefois pas applicable aux entreprises constituées en sociétés coopératives et participatives.

Article 3 : Modalités d'adhésion au régime professionnel de participation

Le régime institué par la présente convention est désigné sous le nom de régime professionnel de participation (RPP).

1. Adhésions simples au régime de base

Sous réserve des dispositions du 2 du présent article et de l'article 4, l'accord professionnel de participation tel que défini au titre II de la présente convention est applicable aux entreprises de bâtiment et des travaux publics visées à l'article 2 de ladite convention, employant habituellement un effectif d'au moins 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, ainsi qu'aux entreprises de la profession constituant une unité économique et sociale reconnue par convention ou accord collectif, ou par décision de justice, employant habituellement au moins 50 salariés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Lesdites entreprises adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail, qui leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Cet accord de participation est conclu, sauf les cas de dispense temporaire prévus aux articles L. 3322-3 et L. 3322-5 du code du travail, au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an commençant à courir à la clôture du premier exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation non nulle aura été calculée suivant les règles de l'article L. 3324-1 du code du travail.

Les entreprises visées à l'article 2, de moins de 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail, peuvent appliquer le régime professionnel de participation. Lesdites entreprises n'ont pas à conclure un accord d'entreprise. Il leur suffit d'adhérer à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention. Dès lors que ces entreprises remplissent la condition d'effectif pour l'assujettissement obligatoire à la participation, l'exécution du présent accord se poursuit automatiquement en leur sein.

L'entreprise qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARD BTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- notifie son adhésion par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; cette notification devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Ces modalités d'adhésion ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédentes conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP *[Conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclues les 1er juillet 1969, 2 avril 1974, 11 juillet 1978, 30 novembre 1982, 31 juillet 1985, 25 octobre 1989, 9 novembre 1994, 15 décembre 1999, 9 décembre 2003, 17 janvier 2008, 2 décembre 2013 et 16 décembre 2015.]*ayant le même objet que le présent avenant de refonte, dans lesquelles l'exécution de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention se poursuit automatiquement.

L'exécution de l'accord professionnel de participation est suspendue de plein droit pour les entreprises dont l'effectif habituel devient, au cours d'un ou plusieurs exercices, inférieur à 50 salariés au sens de l'article R. 3322-1 du code du travail. Il redevient applicable de plein droit aux exercices au cours desquels l'effectif est à nouveau et de façon habituelle au moins égal à 50 salariés au sens du même article.

2. Adhésions avec options particulières

Les entreprises qui souhaitent définir les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation et/ou les modalités de répartition individuelle des droits adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, définit les modalités particulières de calcul de la réserve spéciale de participation, qui doivent être plus favorables que celles de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, et/ou les modalités de répartition individuelle des droits et, pour le surplus, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Par ailleurs, les entreprises qui souhaitent que leur réserve spéciale de participation soit affectée à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP ou le PERCO-BTP définis à l'article 10, 1°, adhèrent au régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au régime professionnel de participation, détermine le plan d'épargne d'entreprise auquel seront affectées les sommes provenant de la réserve spéciale de participation et, pour le reste, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

L'entreprise qui adhère au régime professionnel mais qui déroge à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention sur l'une ou plusieurs des dispositions mentionnées aux deux alinéas précédents :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

3. Autres adhésions

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 peuvent demander leur adhésion au régime professionnel de participation, dans les conditions fixées par la commission professionnelle de la participation. A cet effet, elles concluent un accord d'entreprise qui soit leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, soit les adapte selon les mêmes modalités qu'au paragraphe 2 du présent article.

L'entreprise non visée à l'article 2 qui adhère :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARD BTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, en joignant copie du présent accord de participation de branche ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Article 4 : Accords dérogatoires au régime professionnel de participation

Lorsqu'une entreprise visée au 1 de l'article 3 n'adhère pas au régime professionnel de participation ou lorsqu'une entreprise adhérente au régime professionnel de participation souhaite quitter celui-ci, elle doit conclure un accord de participation propre dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles qui figurent à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention.

Article 5 : Mise en oeuvre du régime professionnel de participation

PRO BTP Finance assure la gestion financière, administrative et comptable des avoirs.

REGARDBTP est chargé :

- de la mise en oeuvre du régime professionnel de participation et, à ce titre, de la coordination avec les autres intervenants ;
- d'assurer la tenue des comptes des porteurs de parts, la conservation des parts et l'information qui en résulte ;
- du pilotage de l'activité commerciale et de son développement en matière d'épargne salariale ;
- d'assurer les fonctions support, informatique, comptabilité et juridique ;
- de tenir le registre des comptes administratifs.

BTP GESTION S.A. gère le compte pour investissements sociaux du régime.

TITRE II - ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

CHAPITRE IER - Calcul et répartition entre les salariés de la réserve spéciale de participation

Article 6 : Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

RSP = 1/2 (B – 5 % C) x S/VA

dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 7 : Date de versement - Majorations de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 1, du code du travail, soit, à la date de signature, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25, alinéa 2, du code du travail, égal, à la date du présent accord, à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

L'inobservation du délai de versement peut entraîner, pour l'entreprise, l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 8 : Bénéficiaires de la participation

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant la présente convention, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- dans les entreprises appliquant volontairement la participation, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 9 : Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, alinéa 1, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date du présent accord :

- pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires ;

- pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 6 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;
- pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice ;
- pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, alinéa 2, du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux 3/4 du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de traitement administratif engagés pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de tenue des comptes des salariés sont à la charge des entreprises.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

CHAPITRE II - Affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation

Article 10 : Collecte et affectation des sommes

1° Sous réserve des dispositions du 2° du présent article, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont affectées à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics - PEI-BTP auquel l'entreprise décide d'adhérer.

Le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics - PEI-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 25 janvier 2018, complété par l'accord portant règlement du PEI-BTP venant en application de ce dernier.

En cas de mise en place dans l'entreprise du plan d'épargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement ou d'affecter dans le plan d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics PEI-BTP sont affectées pour moitié dans le PEI-BTP, et pour moitié dans le PERCO-BTP.

Le plan d'epargne pour la retraite collectif du bâtiment et des travaux publics PERCO-BTP a été institué par l'accord-cadre en date du 25 janvier 2018, complété par l'accord portant règlement du PERCO-BTP venant en application de ce dernier.

A ce titre, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont versées au teneur de compte conservateur de parts REGARDBTP, dont le siège social est à Paris (6e), 7, rue du Regard.

REGARDBTP a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été versées, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement multi-entreprises régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, dans les fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, et, à défaut de choix de la part

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

du bénéficiaire, sur le fonds BTP Epargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, selon l'un des deux modes de gestion (libre ou pilotée) et, le cas échéant, dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 25 janvier 2018 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics. A défaut de choix de la part du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies en gestion pilotée.

Leur société de gestion est une société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF, PRO BTP Finance, dont le siège social est à Paris (6e), 7, rue du Regard.

2° Les entreprises souhaitant que les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement soient affectées, selon les modalités réglementaires en vigueur, à des comptes ouverts aux noms des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP et/ou le PERCO-BTP définis ci-dessus peuvent conclure un accord dans les conditions fixées au deuxième paragraphe de l'article 3 de la présente convention.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne pour la retraite collectif autre que le PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi d'investir ou de percevoir immédiatement seront affectées pour moitié dans le PERCO de l'entreprise et pour l'autre moitié dans le PEI-BTP ou le PEE de l'entreprise selon le dispositif prévu par l'accord de participation de l'entreprise.

Article 11 : Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des fonds communs de placement multi-entreprises prévus ci-dessus est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est 3, rue d'Antin, Paris (2e) ; les bureaux sont 66, rue de la Victoire, Paris (9e).

Article 12 : Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise adhérente.

A la date de conclusion du présent accord, ces règles sont les suivantes :

A. - Indisponibilité quinquennale sauf demande de versement direct

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés –, sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies au paragraphe 3 de l'article 19 de la présente convention.

Préalablement à l'expiration du délai de blocage, les porteurs de parts sont informés par REGARDBTP de la valeur de leurs avoirs qui vont devenir disponibles. Il leur est indiqué les conditions dans lesquelles les demandes de remboursement, partielles ou totales, pourront être présentées. Dans le cas où un porteur de parts ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, ces informations sont transmises à la dernière entreprise adhérente au régime dans laquelle il a travaillé.

A l'occasion de cette information, il est proposé à chaque porteur de parts de transférer ses avoirs dans un ou plusieurs fonds communs de placement multi-entreprises gérés par PRO BTP Finance en lui précisant l'orientation de gestion correspondante.

Un an après l'expiration du délai d'indisponibilité, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des porteurs de parts qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs dans les conditions mentionnées ci-dessus sont transférés dans le FIBTP LT (long terme).

L'entreprise verse directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 € à la date de signature de la convention).

B. - Cas de déblocage anticipé

A la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas suivants et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du code du travail :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacs par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à sa charge au sens des allocations familiales ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacs assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs (invalidité au sens de la 2e ou 3e catégorie du code de la sécurité sociale [art. L. 341-4]), ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- cessation du contrat de travail ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé sur demande adressée à l'organisme gestionnaire ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée à REGARDBTP dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement portera au choix de l'intéressé sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne pourra faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de départ en retraite, d'invalidité ou de décès d'un porteur de parts, que celles-ci soient disponibles ou indisponibles, une fiche récapitulative de ces droits est systématiquement envoyée au bénéficiaire ou à ses ayants droit.

Les demandes de liquidation ou de transfert de droits doivent être adressées à REGARDBTP accompagnées des pièces justificatives.

Dans l'hypothèse où les règles décrites au présent article viendraient à être modifiées par un texte d'ordre public, les dispositions découlant de celui-ci se substitueront de plein droit à celles-ci.

Article 13 : Deshérence

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés du code monétaire et financier), un compte épargne salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :

- en l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité ;
- en cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le teneur de compte à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la Caisse des dépôts et consignations pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'Etat, une fois la prescription trentenaire écoulée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces dispositions ne concernent pas les avoirs épargnés dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO BTP), selon la règlementation en vigueur.

En ce qui concerne, le PERCO, si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse qu'il a indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel le bénéficiaire peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription visée au 2° de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (30 ans à la date de signature du présent accord). A l'expiration de ce délai, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts et verse le montant ainsi obtenu à l'Etat.

CHAPITRE III - Tenue des comptes des salariés

Article 14 : Obligation des entreprises

Les entreprises sont tenues de faire parvenir à REGARDBTP avant ou en même temps qu'elles versent les sommes issues de leur réserve spéciale de participation à REGARDBTP les renseignements administratifs qui permettront d'effectuer la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires.

Les états nominatifs devront être transmis à REGARDBTP 3 mois au plus tard après la clôture de l'exercice.

L'absence de production des états nominatifs dans ce délai peut entraîner pour l'entreprise l'exclusion du régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du code du travail.

Article 15 : Teneur de compte conservateur de parts

REGARDBTP reçoit les sommes issues de la participation des entreprises ainsi que les versements faits dans les plans d'épargne d'entreprise par les entreprises et leurs salariés.

Il reçoit les demandes de souscription et de rachats de parts, procède à leur traitement, initie les règlements correspondants et transmet les informations nécessaires aux porteurs de parts. Il ouvre un compte de parts au nom de chaque porteur, sous réserve de l'éventuelle indivision prévue à l'article 10, et le gère pendant toute la période d'indisponibilité, de maintien volontaire dans les fonds communs et/ou de déshérence. Il informe les bénéficiaires et les entreprises dans les conditions définies à l'article 19 de la présente convention.

Article 16 : Teneur de registre

REGARDBTP assure la tenue du registre des comptes administratifs ouvert au nom de chaque porteur retraçant les sommes reçues au titre de la participation et/ou affectées aux plans d'épargne.

CHAPITRE IV - Information des salariés

Article 17 : Information des salariés et des entreprises

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

1. La présente convention, éventuellement complétée par l'accord d'entreprise mentionné aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 3 ci-dessus, est portée à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur des emplacements réservés à cet effet et par tout autre moyen d'information que les entreprises jugeraient nécessaire.

2. Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information. Dans un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée à cet effet un rapport comportant les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé et auquel est joint, le cas échéant, le rapport établi par PRO BTP Finance prévu au 6 du présent article.

Lorsque le comité social et économique *[Ou, le cas échéant, conseil d'entreprise. Cette précision vaut pour toutes les fois où, dans la présente convention, la consultation du comité social et économique (CSE) est requise. Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le CSE ou le conseil d'entreprise, jusqu'au 31 décembre 2019, pour l'application de toutes les dispositions de cette Convention mentionnant la consultation du CSE, doivent être consultés, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, selon la rédaction antérieure.]*sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Dans les entreprises où il n'existerait pas de comité social et économique, *[Ou, le cas échéant, conseil d'entreprise. Cette précision vaut pour toutes les fois où, dans la présente convention, la consultation du comité social et économique (CSE) est requise. Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le CSE ou le conseil d'entreprise, jusqu'au 31 décembre 2019, pour l'application de toutes les dispositions de cette Convention mentionnant la consultation du CSE, doivent être consultés, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, selon la rédaction antérieure.]*le rapport visé à l'alinéa précédent doit être présenté aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

3. Un livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à chaque bénéficiaire lors de la conclusion de son contrat de travail. Il présente tous les dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété le cas échéant :

- par une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la participation, ainsi que la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à participation du bénéficiaire au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article.

4. Chaque bénéficiaire reçoit à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation de la moitié de sa quote-part de participation légale au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, concernant d'une part les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, d'autre part les bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires. Soit :

J - 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J - 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J - 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J - 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa quote-part de participation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

5. Un état récapitulatif des droits de chaque porteur de parts est édité au début de chaque année, mentionnant l'existence des droits inscrits sur son compte au 31 décembre précédent.

Cet état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus d'un an), soit à la charge de l'entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités) ;
- l'adresse de REGARDBTP.

REGARDBTP envoie ces états récapitulatifs à l'adresse de la dernière entreprise adhérant au régime professionnel de participation dans laquelle a travaillé le porteur de parts ou, selon le cas directement à l'adresse personnelle de celui-ci. Si la transmission est réalisée par l'entreprise, celle-ci doit remettre cette fiche à l'intéressé dans les plus brefs délais. Si celui-ci a quitté l'entreprise, la fiche doit être transmise à la dernière adresse indiquée par lui. En cas de retour, l'entreprise doit renvoyer le document à REGARDBTP.

6. Lorsqu'un titulaire de droits quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article ainsi que, s'il n'en possède pas encore, un livret d'épargne salariale. Ces documents sont fournis à l'entreprise par REGARDBTP.

Si le départ de l'entreprise a lieu avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, l'entreprise doit également lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue :

- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les documents d'information établis par REGARDBTP ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu, pour lui, d'aviser REGARDBTP en temps voulu de ses changements d'adresse ultérieurs.

7. Conformément à la réglementation en vigueur, chaque année PRO BTP Finance tient à la disposition des entreprises adhérentes au régime un rapport sur la gestion des fonds communs de placement multi-entreprises.

TITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 18 : Commission professionnelle de la participation

La commission professionnelle de la participation est chargée :

- de suivre l'application de la présente convention ;
- de fixer les conditions dans lesquelles les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 de la présente convention peuvent adhérer au régime professionnel de participation ;
- de suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux ;
- de proposer éventuellement aux signataires des modifications à la convention.

Cette commission est composée de dix membres désignés pour moitié par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, CGT, CGT-FO) et pour moitié de représentants des entreprises désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTP et d'un représentant désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Le président de la commission appartient à la même organisation que le président du conseil de surveillance visé à l'article 11 de la présente convention et est élu pour 2 ans en même temps que celui-ci. Il en est de même pour le vice-président. En cas de partage des voix, le président n'a pas voix prépondérante.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les rapports présentés par PROBTP Finance sur l'application de la présente convention et par REGARDBTP sur la tenue de comptes. Elle tient des réunions conjointes avec le conseil de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises visé à l'article 11 de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

la présente convention chaque fois que nécessaire, notamment pour suivre la situation et l'évolution du compte pour investissements sociaux.

Article 19 : Clause de sauvegarde

Les termes de la présente convention ont été arrêtés au regard des dispositions légales et règlementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

Article 20 : Dépôt

La présente convention est déposée à la direction générale du travail.

Article 21 : Litiges

Le montant du bénéfice net, et celui des capitaux propres étant établis par une attestation de l'inspecteur des impôts, ou du commissaire aux comptes, ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du code du travail.

Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention sont soumis aux juridictions compétentes, à savoir, le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée, et les tribunaux d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

Article 22 : Entrée en vigueur et durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de cinq ans à compter du 1er février 2018.

Les dispositions de la présente convention cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2023.

En cas de non renouvellement de la convention, les parties signataires négocieront avant le 31 juillet 2023 les dispositions transitoires à appliquer et notamment, les modalités selon lesquelles sera assurée la gestion des droits passés à participation.

Par ailleurs, si un texte législatif ou réglementaire venait à modifier les bases de calcul, les conditions de répartition ou les règles de gestion des sommes revenant aux salariés, au titre de la participation, les parties signataires se réuniraient à l'initiative de l'une d'entre elles ou de la commission professionnelle de la participation afin d'adapter la présente convention à ces nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 25 janvier 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB ;

FFIE.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CGT-FO construction.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE I - Champ d'application de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP du 2 décembre 2013 et de son avenant n° 1 du 16 décembre 2015

Nota bene : cette annexe n'est pas reproduite ici, mais vous pouvez nous en faire la demande et nous vous la transmettrons dans les meilleurs délais.

EMPLOI DES SENIORS / CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACCORD DU 5 JANVIER 2017 relatif au contrat de génération

[Accord étendu par arrêté du 26 juin 2017 – JO du 1er juillet 2017. Il entre en vigueur le lendemain de son extension pour une durée de 3 ans, soit à compter du 2 juillet 2017, pour une durée de 3 ans.]

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu conformément au souhait des partenaires sociaux de renouveler l'accord relatif au contrat de génération dans le bâtiment du 19 septembre 2013.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors ;
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

TITRE I - DIAGNOSTIC ACTUALISÉ

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1.1 : Outils du diagnostic

Le renouvellement de l'accord du 19 septembre 2013 a nécessité l'actualisation du diagnostic réalisé préalablement à la négociation de l'accord initial. Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données fournies par l'observatoire des métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

Article 1.2 : Contenu du diagnostic

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE II - LES TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

MESURES	AIDES contrat de génération	TRANCHES D'AGES concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	TRANCHES D'AGES concernées par les engagements en faveur des salariés âgés

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Tranches d'âge	- Jeunes de moins de 26 ans - Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés - Salariés de 57 ans ou plus - Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement - Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés	- Jeunes de moins de 26 ans - Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés	- Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : * Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus * Augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus - Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : * Salariés de plus de 45 ans - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : * Salariés de plus de 45 ans - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : * Salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

Article 3.1 : Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître une légère hausse de l'âge moyen dans le BTP puisqu'il est passé de 39,4 ans en 2013 à 39,9 ans en 2015. Cette hausse de l'âge moyen est due à la diminution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 10,2 % en 2013 à 8,7 % en 2015.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent néanmoins l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 12 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes à destination de l'éducation nationale, opérations telles que « Coulisses du Bâtiment », concours « Batissiel », opération « Conjuguer au féminin les métiers du bâtiment »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 3.2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

3.2.1. L'accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics pourront être utilisés.

3.2.2. La désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maitrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils des secteurs du BTP pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, les secteurs du bâtiment et des travaux publics s'engagent à poursuivre la promotion du guide de bonnes pratiques, établi en 2012, relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics veilleront également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment et celle des SCOP du BTP soient effectivement alimentés par les entreprises.

3.2.5. Le développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le bâtiment et les travaux publics et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés des secteurs du BTP ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leurs accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, et de maintenir l'objectif de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du Bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il constitue également un vecteur d'intégration dans l'entreprise. La branche des Travaux Publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE IV - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 4.1 : Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 278 930 salariés, dont 135 527 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent qu'au titre de l'année 2015 :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 24 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis ;
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
- salariés âgés de 50 à 54 ans : 12,3 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 11,6 % ;
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est supérieur à 5% sur les deux dernières années.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les branches du bâtiment et des travaux publics grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession. Les parties signataires s'accordent sur la poursuite de l'objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur l'objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une nouvelle période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Aticle 4.2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTP.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1) L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;
- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;
- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros oeuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.Cette action se traduira par la signature, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;
- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2) La diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;
- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en oeuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3) Le développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAMTS dans le cadre de la convention nationale d'objectifs bâtiment 2014-2017 aux contrats de prévention et aux aides financières

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP et de la CNAMTS.

Les parties signataires s'engagent à transmettre le présent accord à l'OPPBTP afin qu'il ait connaissance des dispositions le concernant et qu'il puisse en dresser le bilan à l'issue de sa durée.

Article 4.3 : Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu à l'article D. 1242-2 du code du travail ainsi que le contrat de génération visé à l'article L. 5121-17 du code du travail et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante dans la limite des budgets dédiés de l'OPCA de la construction - CONSTRUCTYS.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Article 4.4 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire des métiers du BTP a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP.

Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics dans leur ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP ;
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en oeuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'observatoire des métiers du BTP (http://www.guide-seniors-btp.fr/).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles-aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective de l'entretien professionnel tel qu'issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle. Bien que cet entretien ne concerne pas de catégorie d'âge spécifique, il constitue un élément important de l'anticipation de l'évolution des carrières des salariés seniors.

Conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur, l'employeur informe chaque salarié lors de son embauche qu'il bénéficie dans l'entreprise d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit être distinct de l'éventuel entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit faire l'objet d'un bilan tous les six ans, cette durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan écrit dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de s'assurer qu'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises définissent les modalités de mise en oeuvre de ces entretiens. Celles qui le souhaitent pourront utilement se référer au kit de l'entretien professionnel développé par l'OPCA de la construction – CONSTRUCTYS (kit entretien professionnel - CONSTRUCTYS).

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Article 4.5 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de permettre aux salariés de développer un projet professionnel de poursuite de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de cinq ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan peut être proposée par l'employeur à l'issue de l'entretien professionnel visé à l'article 4.4 lorsque des besoins spécifiques ont été identifiés.

Cette mesure tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétence peuvent être assurés par le FONGECIF lorsqu'ils font suite à une demande du salarié ou par l'OPCA de la construction - CONSTRUCTYS lorsque l'entreprise en fait la demande.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction - CONSTRUCTYS doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord sous réserve que l'OPCA de la construction – CONSTRUCTYS dispose des fonds nécessaires.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction - CONSTRUCTYS.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction - CONSTRUCTYS dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en oeuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Article 4.6 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à réaliser une information à destination des salariés sur le dispositif de retraite progressive.

TITRE V - ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le Bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et ses avenants du 7 décembre 2011, et du 26 novembre 2013 et du 17 juin 2015 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la Banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction - CONSTRUCTYS.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE VI - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

TITRE VII - ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN OEUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires ont confié à l'observatoire des métiers du BTP le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et L. 5121-12 du code du travail.

Ce guide a fait l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Ce diagnostic *[http://www.diagnostic-contrat-generation.fr/diagnostic.php.]*est une aide pour les entreprises dans leur gestion et fait l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE VIII – SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE IX - CADRE JURIDIQUE

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 9.1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

- pour le bâtiment, 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 entreprises occupant plus de 10 salariés) (code IDCC 1597) ;
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de Bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en oeuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 9.2 : Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 9.3 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur, telle que visée ci-dessus.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale des secteurs du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 9.4 : Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord national pourra être dénoncé 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 avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté d'extension du 26 juin 2017).]*

Article 9.5 : Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 janvier 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération nationale des SCOP du bâtiment et des travaux publics (SCOP BTP).

Syndicats de salariés :

Fédération générale Force ouvrière des travailleurs du BTP, bois, carrières, matériaux de construction, papier carton, céramique et exploitation thermique (FG FO) ;

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC BTP).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

[Accord étendu par arrêté du 3 août 2010 – JO du 31 août 2010. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er septembre 2010.]

PRÉAMBULE

Le BTP est un secteur clé de l'économie nationale. Il regroupe plus d'un million cinq cent mille salariés employés au sein de 310 000 entreprises.

Historiquement fondés sur une forte culture du chantier, les métiers du BTP n'étaient jusqu'alors que peu ouverts aux femmes. Dans ce secteur, les femmes salariées ne représentaient en 1999 que 8,9 % de l'effectif total salarié, dont 1,2 % d'apprenties et 1,2 % d'ouvrières. Elles représentaient 9,1 % des effectifs en 2000 et 10 % en 2007.

Tout en prenant en compte les actions de communication et les efforts déjà entrepris, les parties signataires du présent accord constatent que cette progression n'est pas encore suffisante. En effet, malgré une forte progression des jeunes filles préparant un diplôme professionnel au sein du réseau de CFA conventionnés avec le

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

CCCA-BTP (+ 24,70 % entre 2007 et 2006), les jeunes filles ne représentent encore que 4,2 % des apprentis et des élèves préparant un diplôme du BTP.

Sur la base de ce diagnostic partagé, elles souhaitent agir dans le sens d'une plus grande mixité des métiers du BTP et améliorer le taux de féminisation notamment des emplois de production dans le BTP.

L'évolution des techniques et l'apparition de nouvelles fonctions d'interfaces et de suivi technique et administratif des réalisations ont largement contribué à faire évoluer les métiers du BTP, qui offrent, par leur grande diversité, de réelles opportunités d'emploi et d'évolution de carrière.

Aujourd'hui, les entreprises de BTP continuent d'exprimer des besoins en main d'oeuvre liés au renouvellement naturel de leurs effectifs. Ainsi, par les perspectives d'emploi qu'il offre (60 à 70 000 emplois par an), le BTP peut largement participer à l'objectif national d'amélioration de la situation de l'emploi.

Dans ce contexte, le renforcement de la mixité et de la diversité constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image la profession du BTP toute entière.

Tout en répondant à la nécessité d'ouvrir l'ensemble des secteurs professionnels aux femmes comme aux hommes, l'accès des femmes aux métiers du BTP peut également leur permettre d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels.

L'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle et plus récemment la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Conscientes de l'enjeu que représentent pour le BTP la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et des actions déjà entreprises dans le secteur du BTP.

Le présent accord collectif national est conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2211-4 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code.

TITRE I - MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT

Article 1.1 : Orientation initiale et reconversion

Les parties signataires rappellent que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers. A cet égard, la connaissance de l'univers professionnel, des métiers et du monde de l'entreprise s'avère déterminante pour permettre aux jeunes filles, à leurs parents et à l'ensemble des acteurs chargés de l'orientation professionnelle, de faire évoluer leur perception et leurs représentations des métiers du BTP.

Les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, les centres de formation des apprentis du BTP ont également un rôle essentiel dans le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, en complément des actions destinées à favoriser l'accueil des jeunes et afin de transformer les représentations sociales actuelles des métiers du BTP et de combattre les stéréotypes, de permettre aux jeunes filles de construire de nouveaux repères et de les convaincre de faire le choix du BTP, les parties signataires encouragent le développement de toutes actions d'information et de communication en direction des collèges, lycées, universités et des personnes en charge de l'orientation professionnelle des jeunes, notamment avec l'appui des CPREF.

Il en est de même vis-à-vis des personnes et de l'ensemble des acteurs publics (service public de l'emploi (Pôle Emploi) et ses agences locales, AFPA...) contribuant à la reconversion des femmes à la recherche d'un emploi.

Article 1.2 : Recrutement

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Malgré une relative progression, les femmes employées dans le BTP ne représentaient que 10 % de l'effectif total en 2007. Afin d'améliorer cette situation, les parties signataires rappellent que les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois du BTP, sans considération de sexe, et s'engagent à faire progresser la mixité et à mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de mixité de 12 % fin 2012.

Conscientes de l'ambition de cet objectif dans le contexte ergonomique actuel et soucieuses d'en assurer le suivi, les parties signataires conviennent d'en fixer comme suit les étapes intermédiaires de réalisation : 10,5 % en 2010, 11 % fin 2011 et 12 % fin 2012.

A cet effet, les parties signataires encouragent la féminisation des noms de métiers et des appellations professionnelles.

Elles soulignent particulièrement que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel, aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles attirent également l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Les entreprises s'assureront que la rédaction de toutes les offres d'emplois (CDI, CDD, contrat en alternance...) soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Par ailleurs, placé sous l'égide des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics par l'accord BTP du 13 juillet 2004, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a notamment pour objet de mesurer les évolutions qualitatives et quantitatives des métiers, des emplois et des qualifications.

A ce titre, il constitue un « centre de ressources » accessible en priorité aux employeurs et salariés du BTP, aux instances représentatives du personnel, aux organismes et aux organisations de branches ainsi qu'à tout public intéressé par des informations sur le BTP. Dans ce cadre, il veillera à adopter une communication équilibrée sur les métiers du BTP, en adoptant notamment les intitulés féminins des noms de métiers et des appellations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à diffuser largement l'adresse du site internet de l'OPMQ-BTP afin d'ouvrir un très large accès à l'information sur les métiers du bâtiment y figurant.

Enfin, afin d'encourager les entreprises à développer la mixité et à mettre en oeuvre l'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent à assurer une large information des entreprises et des salariés sur l'ensemble des outils à leur disposition : contrat pour la mixité des emplois, contrat ou plan pour l'égalité professionnelle, « label égalité » délivré par l'AFAQ.

Article 1.3 : Accueil dans l'entreprise

Afin de faire progresser l'accueil et la présence des femmes sur les chantiers, les parties signataires rappellent aux entreprises les objectifs de prévention du plan national d'action coordonnées proposé par le CTN B pour la période 2009-2012 et notamment l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur chantier en favorisant la mise à disposition de locaux vestiaires, de sanitaires et de réfectoires conformément à la réglementation applicable en la matière.

Dans cette perspective, les parties signataires signaient la convention en cours entre l'OPP-BTP et la BTP Banque ouvrant aux entreprises de moins de 50 salariés la possibilité d'obtenir un prêt exceptionnel pour financer des projets d'équipements dédiés à l'amélioration des conditions de travail (vestiaires, sanitaires, roulottes de chantier, monte-matériaux, plates-formes élévatrices mobiles de personnel notamment).

Elles rappellent également la teneur des prescriptions réglementaires applicables en matière d'hygiène sur les chantiers (annexe 2 du présent texte).

A cet égard, les parties signataires confient à l'OPP-BTP le soin d'élaborer et de conduire une campagne de sensibilisation des entreprises dédiée à l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur les chantiers.

TITRE II - RÉMUNÉRATION

De manière générale, diverses études démontrent qu'il existe un écart de rémunération de l'ordre de 16 % entre le salaire moyen des femmes et des hommes. Les données statistiques disponibles dans le BTP ne permettent pas

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

actuellement d'appréhender de façon exhaustive la réalité d'éventuels écarts, ni surtout leurs causes. En effet, la valeur des écarts devra inévitablement être pondérée par différents facteurs liés à la très faible proportion de femmes cadres dans le BTP et à la forte présence de femmes dans des emplois non technique.

De même, les femmes occupent un grand nombre d'emplois à temps partiel dans la catégorie des employés ou elles sont prépondérantes, comme dans la catégorie ouvriers dont elles ne représentent en 2007 que 1,6 % de l'effectif.

A ce stade, les données statistiques existantes ne permettant pas d'établir un diagnostic affiné de la valeur d'éventuels écarts par catégorie professionnelle, ni surtout d'y associer une analyse des causes liées aux effets de structure précédemment évoqués, les parties signataires du présent accord décident de confier à PROBTP l'élaboration d'un outil statistique à cet effet.

Destiné à éclairer les travaux de la commission de suivi de l'accord prévue au titre VI ci-après, cet outil devra se fonder, conformément au cahier des charges figurant en annexe 1 du présent accord, sur des éléments objectifs, homogènes et fiables et permettre de déterminer les causes structurelles d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes (nature des postes occupés, proportion de femmes et d'hommes à temps partiel par catégories professionnelles, ancienneté dans l'entreprise, modes de rémunération, âge...).

La mise en place de l'outil statistique devra intervenir rapidement afin que les premiers résultats produits puissent être analysés par la commission de suivi de l'accord dès 2010.

Dans l'attente des résultats de cet outil, les parties signataires recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps. Lorsque de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés à leur niveau, les parties signataires recommandent aux entreprises de conduire chez elles une politique de rémunération tendant à réduire ces écarts. Cette politique devra en conséquence porter une attention particulière à la situation salariale des femmes lors de leur embauche ainsi qu'à l'évolution de leur salaire à leur retour de congé de maternité et d'adoption.

De la même manière, les parties signataires incitent les entreprises à vérifier que les accords d'intéressement et de participation, dont elles sont signataires, prennent en compte la durée du congé de maternité et de paternité pour calculer la part d'intéressement et de participation, dont elles sont redevables en application desdits accords.

Il est par ailleurs rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

TITRE III - ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Article 3.1 : Conditions de travail pendant la grossesse

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

Article 3.2 : Parentalité et égalité salariale

Les absences liées au congé de maternité on d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariées concernées.

Ainsi, les évolutions de rémunération résultant de mesures collectives (générales ou catégorielles) applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressées d'un congé de maternité ou d'adoption dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Le salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption bénéficiera donc d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés visés par la mesure considérée.

De même, lorsque l'entreprise décide des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient à l'issue de ce congé d'une augmentation individuelle qui ne peut

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles perçues pendant ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, par les salariés des autres catégories professionnelles.

Article 3.3 : Parentalité et formation

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. La période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salariés absents pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption on d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise ou son représentant, en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien qui pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise, la question de son orientation professionnelle sera examinée.

Les parties signataires rappellent que les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il en est de même avant l'expiration du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ; dans ce cas, il est mis fin audit congé ou à l'exercice de l'activité à temps partiel.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

Il est rappelé que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la ou le salarié(e) tient de son ancienneté.

S'agissant du congé parental d'éducation, la durée de celui-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits.

Article 3.4 : Prise en compte de la vie familiale

Les parties signataires considèrent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Afin de permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salariés bénéficient d'un congé de trois 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 d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter le dispositif du chèque emploi service universel (CESU), pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Elles s'engagent à continuer d'informer les entreprises et les salariés sur les mesures destinées à favoriser le développement de la mixité et de l'exercice de la parentalité (crédit impôt famille, aide au conseil à la GPEC notamment) et à les sensibiliser sur l'importance des enjeux que représentent le développement de la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE IV - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes. L'accès des femmes à la formation professionnelle est en effet un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière, dans l'évolution de leurs qualifications et dans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

leur promotion notamment vers des fonctions d'encadrement.

Elles rappellent à cet égard que le contrat de professionnalisation, fondé sur l'alternance de périodes d'emploi et de périodes de formation constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi.

Dans le BTP, la prise en charge des contrats de professionnalisation répond à un ordre de priorités défini par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de BTP, au titre desquelles figure le fait de favoriser le recrutement et la formation des femmes (art. 3.3).

Par ailleurs, ce même accord prévoit que sans préjudice des dispositions de l'article L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés du BTP dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques ou organisationnelles et notamment en priorité aux femmes à la suite d'un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent un emploi après un congé parental (art. 4.2).

Convaincues que l'évolution des représentations en matière d'égalité de traitement et de non discrimination suppose un réel engagement des directions d'entreprises et de l'ensemble des lignes hiérarchiques, les parties signataires invitent les entreprises à sensibiliser, à leur niveau, l'encadrement aux enjeux de l'égalité de traitement et du principe de non discrimination.

Dans cette perspective, elles demandent aux organismes de la profession assurant des formations managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

TITRE V - DIVERSITÉ

Article 5.1 : Principe de non-discrimination au travail

Les parties signataires rappellent qu'aucun salarié 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.

Article 5.2 : Promotion de la diversité

Persuadées que la prise en compte de la diversité passe par la mise en oeuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances, les parties signataires rappellent l'existence de la charte de la diversité et du label diversité, délivré par l'AFNOR, destiné à marquer l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

A ce titre, les parties signataires demandent aux entreprises :

- de former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- de chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique, dans leurs effectifs, aux différents niveaux de qualification, notamment en favorisant l'intégration de jeunes défavorisés et de publics rencontrant des difficultés d'insertion ;
- de communiquer auprès de l'ensemble de leurs salariés leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

Soucieuses de faire de la formation continue un réel facteur d'égalité des chances, les parties signataires demandent aux entreprises que la mise en oeuvre des politiques de formation s'opère dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Ainsi il s'agit d'assurer à tous, à compétences et à capacités égales, la même possibilité d'accès à l'emploi, de déroulement de carrière et de parcours professionnels.

A cet effet, elles réitèrent l'importance de sensibiliser l'ensemble de la hiérarchie et d'assurer la formation du personnel, si nécessaire, aux questions de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE VI - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi se réunira tous les ans pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord ainsi que la réalisation progressive de l'objectif de mixité, recenser et capitaliser les bonnes pratiques observées et leurs résultats.

La première réunion de la commission de suivi se tiendra au plus tard le 31 décembre 2010.

TITRE VII - AUTRES DISPOSITIONS

Article 7.1 : Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers 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 entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 7.2 : Portée de l'accord

Les parties signataires s'engagent à assurer une large diffusion du présent accord.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des employeurs et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 7.1 ci-dessus.

Article 7.3 : Dépôt - Entrée en vigueur

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et L. 2241-11 du code du travail.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 10 septembre 2009.

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 entreprises du génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

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 générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (CGT-FO).

ANNEXE 1 - Cahier des charges de l'outil statistique

Cette annexe n'est pas reproduite ici, mais vous pouvez nous en faire la demande et nous vous la transmettrons dans les meilleurs délais.

ANNEXE 2 - Synthèse des principales dispositions applicables en matière d'hygiène sur les chantiers

Cette annexe n'est pas reproduite ici, mais vous pouvez nous en faire la demande et nous vous la transmettrons dans les meilleurs délais.

PÉNIBILITÉ / CONDITIONS DE TRAVAIL

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail

[Accord étendu par arrêté du 12 novembre 2012 – JO du 23 novembre 2012.]

PRÉAMBULE

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le secteur du BTP occupe aujourd'hui 1 500 000 salariés employés au sein de 310 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux illustrant ainsi l'extrême diversité des tâches exercées dans le secteur.

La nature de ces tâches n'a cessé d'évoluer au fil du temps pour intégrer et accompagner l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction. La réalisation commune de l'ouvrage sur chantier en constitue l'objectif et la résultante.

Soumises aux aléas météorologiques et aux intempéries, les activités du BTP sont physiquement exigeantes par nature et comportent des risques « d'usure professionnelle ».

Dans ce contexte, pour accompagner la réalisation et le développement de leur activité, les partenaires sociaux du BTP, regroupés au sein de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), ont depuis toujours marqué leur attachement à faire progresser la prévention, la sécurité, la santé et l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers, dans les ateliers et les bureaux des entreprises du BTP.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux du BTP ont adopté en novembre 2010, sous la forme d'un plan dit « HORIZON 2015 », les priorités stratégiques opérationnelles que mettra en oeuvre cet organisme. Ont notamment été retenus comme axes prioritaires :

- 1. les actions par risques majeurs ;
- 2. l'accompagnement des entreprises et le partenariat avec les services de santé au travail ;
- 3. la promotion de la prévention ;
- 4. la formation initiale ;
- 5. les actions auprès de la maîtrise d'ouvrage, de la maîtrise d'oeuvre, des fabricants de matériels et matériaux.

Une attention particulière doit être portée à la situation des entreprises de petite taille, afin qu'elles puissent mettre en oeuvre de réelles actions de prévention adaptées aux moyens dont elles disposent.

La profession s'est également dotée de 31 services de santé spécialisés dans le BTP (services interentreprises de santé au travail du BTP – SIST BTP) qui assurent le suivi médical de près de la moitié des salariés de la branche. La loi du 20 juillet 2011 consacre leur dimension pluridisciplinaire, ce qui renforcera leurs actions collectives de prévention en milieu de travail.

L'évolution de la nature des tâches a parallèlement favorisé une plus grande prise en compte de l'ergonomie des matériels, la mise en oeuvre de moyens de mécanisation et la miniaturisation des engins, ce qui a également contribué à faire progresser la prévention.

Constatant la multiplicité des formations légales et réglementaires exigées en matière de sécurité, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics qu'afin d'en assurer une meilleure et une pleine efficacité et d'éviter les redondances, soit opéré un travail de simplification et de mise en cohérence de l'ensemble de ces formations autour d'un tronc commun « santé-sécurité au travail ».

Entre 2006 et 2010, si le taux de gravité des accidents du travail est demeuré constant, leur taux de fréquence a été réduit de 12,5 %. Entre 1998 et 2010 le nombre d'accidents mortels a reculé de près de 20 %, alors que les effectifs ont augmenté de plus 44 %. Cependant, le secteur du BTP comporte encore un haut niveau de risques professionnels et enregistre une augmentation forte de la reconnaissance des maladies professionnelles.

C'est pourquoi par le présent accord, les parties signataires affirment leur volonté de contribuer plus largement encore à la mise en oeuvre d'une véritable politique de la prévention dans l'ensemble des entreprises du BTP, dans un but de préservation de la santé de l'ensemble des salariés et d'une meilleure efficacité économique des entreprises, en mobilisant l'ensemble des acteurs et des moyens du secteur.

Par cette démarche volontaire, elles entendent agir en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail dans le BTP et participer au développement des compétences de tous les salariés du secteur, notamment de leurs compétences en matière de prévention.

Le présent accord témoigne en particulier de la détermination des parties signataires d'oeuvrer à la prévention et à la réduction de la pénibilité dans le BTP, dans le cadre d'une démarche générale à long terme concernant l'ensemble des salariés et des entreprises de la profession et de leur souhait de voir intégrer la prévention dès la conception de l'ouvrage et en vue de la maintenance ultérieure de celui-ci.

A cet effet, tout en intégrant la spécificité des métiers du BTP, elles inscrivent leur démarche dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 qui a pris en compte la pénibilité des parcours professionnels.

Le présent accord collectif national est conclu conformément aux articles L. 2241-4 du code du travail et L. 138-29, L. 138-30 et L. 138-31 du code de la sécurité sociale.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE I - DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Dans le secteur du BTP, quelle que soit la nature des travaux entrepris (réalisation neuve, rénovation, maintenance, entretien, dépannage...), chaque chantier constitue un prototype, une réalisation unique, source d'une variété infinie de situations de travail nécessitant d'adapter de manière permanente l'activité et le processus de production aux contraintes de réalisation existantes (contraintes techniques, évolution des techniques et des modes opératoires, situation géographique, localisation, contraintes temporelles notamment celles gérées par l'encadrement, astreintes, contraintes météorologiques...).

Le travail en atelier moins soumis à cette particularité nécessite cependant de savoir adapter en temps utile la production aux exigences particulières du chantier à réaliser.

Matérialisant la phase préalable de conception dans les bureaux, la réalisation du travail sur chantier se concrétise ainsi par l'intervention de nombreux corps d'état de manière concomitante ou successive, parfois susceptible d'entraîner des interactions elles-mêmes génératrices de risques.

La loi définit quant à elle les facteurs de pénibilité comme ceux liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Sur la base des éléments présentés par l'OPPBTP, les parties signataires ont identifié parmi les facteurs légaux définis à l'article D. 4121-5 du code du travail, les facteurs de pénibilité suivants susceptibles de concerner simultanément ou non, une ou plusieurs activités du BTP :

- manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail) ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail) ;
- agents chimiques dangereux (art. R. 4412-30 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées) ;
- activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 du code du travail) ;
- bruit (art. R. 4431-1 du code du travail) ;
- travail de nuit (art. L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail).

Ont également été identifiés parmi l'ensemble des facteurs pouvant altérer la santé, les autres facteurs ci-après :

- températures ambiantes ;
- travail en équipes successives ;
- gestes répétés.

Au vu de ce constat qui constitue le diagnostic préalable des situations de pénibilité au sens de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, il apparaît que tous les métiers exercés sur chantier ou en atelier sont concernés par au moins un facteur de pénibilité.

C'est pourquoi les parties signataires décident d'engager une démarche globale de prévention concernant l'ensemble des métiers du BTP et réitèrent par le présent accord, leur ferme volonté d'entreprendre la diffusion de pratiques de travail préservant la santé des salariés du secteur.

Elles rappellent à cet égard les dispositions conventionnelles existantes, à savoir :

- les articles III-30 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 entreprises occupant plus de 10 salariés).]*et 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 ; *[Modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).]*
- ainsi que l'article 3.18 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

Afin d'aider les entreprises dans l'identification des postes soumis aux facteurs de pénibilité ci-dessus rappelés, les parties signataires les incitent à la mise en oeuvre de la démarche d'évaluation des risques dans les entreprises du BTP avec le soutien de l'OPPBTP et des services interentreprises de santé au travail, notamment à l'aide du logiciel MAEVA-BTP 2, pour les entreprises de plus de 20 salariés, et du logiciel MAEVA-BTP 2 métiers particulièrement destiné aux entreprises jusqu'à 20 salariés.

A cet effet, les parties signataires demandent à l'OPPBTP d'intégrer au sein de MAEVA-BTP 2 et MAEVA-BTP 2 métiers les éléments permettant l'identification des facteurs de pénibilité ci-dessus mentionnés. Dès la mise à jour

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

définitive de ces logiciels au plus tard avant la fin de l'année 2012, elles s'engagent à lancer une campagne d'information à destination des entreprises et de leurs salariés en vue de la diffusion de ces outils de prévention destinés à évaluer les risques ainsi que les facteurs de pénibilité, pour mieux les maîtriser.

Dans cette perspective, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent, compte tenu de la nature de leur activité, procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés et mettre en oeuvre les actions de prévention et les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité de ces derniers conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Le résultat de cette évaluation est transcrit dans un document unique d'évaluation des risques (DUER), qui est mis à jour au moins chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail *[Au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail.]* ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

De plus, en cohérence avec l'évaluation des risques ainsi établie, les entreprises consigneront dans une fiche individuelle, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période d'exposition correspondante et les mesures de prévention mises en oeuvre pour supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité considérés.

Les parties signataires invitent les entreprises à se rapprocher des services de l'OPPBTP, des services interentreprises de santé au travail, et notamment de ceux du BTP (SISTBTP), dont les adresses internet figurent ci-après :

- OPPBTP : oppbtp.fr ;
- SISTBTP : sistbtp.com.

TITRE II - RÉDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS

Afin de parvenir à la réduction ou à la disparition du ou des risques ou de l'exposition à un ou plusieurs risques, les parties signataires rappellent tout d'abord les neuf principes généraux de prévention prévalant à toute démarche de protection de la santé des salariés. Il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre toute mesure permettant de :

- éviter le risque ;
- évaluer le risque qui ne peut être évité ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- tenir compte des évolutions techniques ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

Lors de la mise en oeuvre concrète de ces principes, les parties signataires demandent aux entreprises de choisir, compte tenu de leurs impératifs de production, les solutions de prévention permettant de réduire ou de supprimer l'exposition à une nuisance (prévention primaire) ou d'opter pour des mesures correctives qui en atténuent les effets, en privilégiant à cet effet les solutions collectives (prévention secondaire).

Les parties signataires rappellent corrélativement qu'il incombe à chaque salarié dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Dans le cadre de ses fonctions particulières, l'encadrement constitue un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en oeuvre concrète de la prévention en entreprise. Il lui appartient, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, de veiller à faire respecter l'application des règles de sécurité et de participer à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes d'exécution du chantier. Les entreprises formeront à cet effet les salariés en charge de ces fonctions d'encadrement.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Plus précisément, afin de diminuer les situations de poly-expositions, les parties signataires se fixent pour objectif :

- d'assurer une meilleure information des entreprises et de leurs salariés sur les risques et les facteurs de pénibilité ainsi que sur les moyens d'y remédier afin de leur permettre une meilleure identification de ces risques et de ces facteurs.A cet effet, les entreprises se reporteront utilement aux fiches propres à chaque facteur de pénibilité mises en ligne par l'OPPBTP sur son site. Ces fiches annexées au présent accord concernent la lutte contre les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques chimiques, le bruit, les vibrations, les risques liés aux manutentions manuelles de charges , les travaux hyperbares, le travail de nuit ainsi que les températures ambiantes, le travail en équipes successives, les gestes répétés ;

- de réduire les facteurs de pénibilité inhérents à la manutention des matériaux et produits mis en oeuvre et aider à leur prise en compte dans l'exécution des tâches.Par cohérence avec les actions entreprises en faveur des salariés âgés du BTP, les parties signataires réitèrent leur souhait de faire progresser la prévention, en invitant les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle », en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.Dans un souci de préservation de la santé des salariés, en particulier des jeunes, des femmes et des seniors, les entreprises se conformeront aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP et de l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP.Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès de l'OPPBTP, des services interentreprises de santé au travail ou des CARSAT-CRAM.Dans le même esprit, les entreprises veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.Les parties signataires se fixent pour objectif l'allègement des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.A cet effet, en application de l'article L. 4612-8 du code du travail, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;

- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros oeuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.Cette action pourra se traduire par la signature au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;

- par la diffusion auprès des salariés d'information et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.A cet effet, les parties signataires confient à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;

- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;

- poursuivre la campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP ;

- de rendre concrètes les actions de prévention contribuant à la suppression ou à la diminution des facteurs de pénibilité en facilitant l'achat de matériels adaptés.A cette fin, sur la base du document unique d'évaluation des risques, les entreprises détermineront chaque année une action de prévention prioritaire contribuant à la suppression ou à la diminution des facteurs de pénibilité. Dans ce cadre, elles détermineront et diffuseront à l'égard des salariés concernés les consignes de prévention adaptées. Cette action prioritaire fera l'objet d'une appréciation à l'occasion de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques (DUER). Dans une recherche de pleine efficacité, une même action pourra être reconduite sur plusieurs années.Les entreprises devront à cet effet consulter le CHSCT lorsqu'il existe, ou à défaut les délégués du personnel en application des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Elles désigneront par ailleurs un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, elles feront appel aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail dont elle relève. Plus largement, pour les aider dans leur démarche de prévention, elles pourront s'appuyer sur les services interentreprises de santé au travail, les CARSAT-CRAM et l'OPPBTP à travers ses comités régionaux et ses agences.En fonction des facteurs de

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

pénibilité observés et de l'action prioritaire déterminée, les entreprises pourront mobiliser à cet effet les différents dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la convention nationale d'objectifs BTP 2009-2013 : contrats de prévention, aides financières simplifiées. Les entreprises jusqu'à 50 salariés pourront également recourir aux prêts bonifiés mis en place par BTP Banque en lien avec l'OPPBTP en vue d'acquérir ou de remplacer le matériel de prévention nécessaire à la suppression ou à la réduction des facteurs de pénibilité.

A compter du présent accord, une augmentation de 10 % par an des contrats de prévention conclus par les entreprises constitue l'objectif chiffré au sens de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est le nombre de contrats de prévention ainsi conclus et le nombre d'aides financières simplifiées accordées.

TITRE III - ADAPTATION ET AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

En vue de procéder à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail si nécessaire, les parties signataires ont identifié la nécessité de poursuivre les efforts déjà entrepris en matière de lutte contre les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Elles demandent aux entreprises de prendre en compte l'impératif de prévention et la recherche d'une moindre pénibilité dans la conception des postes de travail ainsi que lors du choix des matériels et des matériaux et celui des équipements de travail.

De manière générale et dans la suite de l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, les parties signataires rappellent l'intérêt des outils de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outils d'Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP et également déployés par les SISTBTP.

Les outils ADAPT se déclinent désormais en :

- une action de sensibilisation, ADAPT-INFO destinée à informer et sensibiliser les équipes aux risques TMS ;
- une action de conseil, ADAPT-Métiers qui permet une réflexion spécifique sur les risques TMS liés à l'exercice de chacun des métiers suivants : étancheur, canalisateur, peintre, plombier, solier-moquettiste, charpentier, carreleur, couvreur, électricien, maçon, métiers techniques du plâtre, menuisier ;
- une démarche opérationnelle de prévention, ADAPT-BTP, qui constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. A partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

A compter du présent accord, une augmentation de 10 % par an du nombre de programmes ADAPT réalisés constitue l'objectif chiffré au sens de l'article D. 128-38 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est le nombre de programmes ADAPT réalisés chaque année. Cet indicateur sera communiqué chaque année par l'OPPBTP.

TITRE IV - AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL - AMÉNAGEMENT D'HORAIRE

En vue de réduire la pénibilité des tâches et en particulier les cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail constatée par le médecin du travail conformément à l'article R. 4624-31 du code du travail, les employeurs détermineront les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail.

En particulier, pendant les périodes d'été, les employeurs veilleront à adapter les horaires collectifs de travail afin d'éviter une exposition prolongée des salariés à la forte chaleur (décalage des horaires de travail tôt le matin par

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

exemple).

Par ailleurs, les possibilités d'aménagement d'horaires et des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus pour les salariés à partir de 45 ans révolus par l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP.

A cette occasion, les entreprises prendront en compte la charge de travail liée à l'exercice des fonctions d'encadrement, notamment lorsque le salarié concerné doit faire face à des délais contraints de réalisation et des changements de rythme de travail nécessités par la prise en compte des aléas de chantier.

Les aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

TITRE V - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Dans cette perspective, les parties signataires rappellent leur attachement au développement et à la poursuite des conventions existant respectivement entre l'OPPBTP et le CCCA-BTP afin que l'apprentissage du métier s'opère en situation de sécurité et dans le souci d'une réduction des facteurs de pénibilité.

A cet effet, elles soulignent l'importance :

- que la formation à la santé, la prévention et la sécurité fasse partie intégrante des enseignements technologiques, pratiques et généraux dispensés dans les CFA et dans les lycées professionnels ;
- que les professeurs mettent régulièrement à jour leurs connaissances en matière de santé et de sécurité au travail, en procédant notamment à une période d'immersion sur chantier.

Dans un souci de résorption de la pénibilité et face à l'évolution permanente des méthodes, des techniques et des produits de construction, les parties signataires insistent sur la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

En tenant compte des obligations légales et réglementaires existantes, l'employeur assure à chaque salarié une formation en matière de sécurité adaptée à son emploi et sans préjudice des textes en vigueur, une mise à jour de ses connaissances et de ses pratiques professionnelles en la matière au moins tous les 5 ans. Le suivi de cette formation et de sa mise à jour est acté dans le passeport Formation du salarié concerné.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'impérative nécessité d'assurer l'accueil et la formation des nouveaux embauchés et des intérimaires dès leur arrivée dans l'entreprise et plus particulièrement sur le chantier et l'obligation incombant aux entreprises en la matière.

Ainsi, les entreprises réserveront un temps d'accueil et de formation en santé et sécurité au travail dont le contenu et la forme seront appropriés. Elles solliciteront à cet effet l'encadrement de proximité et le salarié compétent dans les domaines de protection et de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. A cette occasion, les entreprises donneront au salarié nouvellement embauché ou au travailleur temporaire concerné toutes informations utiles sur l'environnement du poste, les dispositifs de sécurité mis à sa disposition et leur fonctionnement ainsi que les modes opératoires retenus pour les tâches auxquelles l'intéressé sera affecté.

L'alternance des tâches exécutées pendant le parcours professionnel est un facteur essentiel de réduction de la pénibilité au travail. Aussi, afin d'éviter dans toute la mesure du possible, les phénomènes d'usure professionnelle liée à l'exercice d'un même métier ou d'une même tâche, les parties signataires souhaitent favoriser l'acquisition de compétences variées par les salariés, notamment ceux exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Elles entendent ainsi promouvoir la qualification des salariés et la polyvalence des emplois et invitent à cet effet les entreprises à former leurs salariés pour leur permettre d'acquérir des compétences élargies favorisant l'exercice d'un métier de spécialité différente ou connexe.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans cet esprit, l'employeur examinera, à l'occasion des entretiens professionnels et en particulier lors des entretiens de deuxième partie de carrière prévus par l'accord collectif national du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, les besoins en formation du salarié et en tant que de besoin, les possibilités de changement d'affectation de l'intéressé et les passerelles existantes vers d'autres métiers.

Les parties signataires soulignent à cet égard l'importance qu'elles attachent aux actions de tutorat, véritable atout pour les entreprises dans la conservation en leur sein des connaissances acquises par l'expérience approfondie d'un métier, comme pour les salariés tuteurs dont la charge de travail physique se trouve allégée en conséquence.

A compter du présent accord, une augmentation de 10 % par an du nombre de périodes de professionnalisation effectuées constitue l'objectif chiffré au sens de l'article D. 128-38 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est le nombre des périodes de professionnalisation effectuées chaque année, recensé par l'OPCA de la construction.

TITRE VI – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin de maintenir en activité les salariés ayant été exposés à des facteurs de pénibilité et de prévenir le risque de désinsertion professionnelle, les entreprises solliciteront dès l'identification par le médecin du travail d'un risque d'inaptitude, à l'occasion d'une visite médicale, les services des structures professionnelles en charge du maintien dans l'emploi (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – SAMETH, services interentreprises de santé au travail – SIST).

Ces structures accompagneront l'entreprise et le salarié afin de trouver des solutions facilitatrices de maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise d'origine, notamment par aménagement du poste de travail, ou dans une autre entreprise.

Dans le cadre de la recherche d'un reclassement des salariés déclarés inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les entreprises consulteront les délégués du personnel, en tenant compte des conclusions du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, elles prendront également en compte dans ce cas les indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté, également formulées par le médecin du travail.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

Les parties signataires demanderont à Pôle Emploi de leur communiquer les informations relatives au volume et à la nature des ruptures de contrats de travail liées à une inaptitude au travail.

A compter du présent accord, la réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière ci-dessus par an pendant la durée du présent accord constitue l'objectif chiffré au sens des articles D. 138- 38 du code de la sécurité sociale.

Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de bilans de réorientation de carrière ainsi réalisés pendant chaque année d'application du présent accord.

TITRE VII – COMPTE-ÉPARGNE-TEMPS AMÉNAGEMENT ET FIN DE CARRIÈRE

Avec la volonté de créer au niveau de la branche un dispositif nouveau, spécifique au BTP, d'aménagement et de fin d'activité professionnelle de ses salariés, les parties signataires conviennent à cet effet de la constitution au cours du premier trimestre 2012 d'un groupe de travail sur la mise en place d'un compte épargne-temps aménagement et fin de carrière.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Dans ce cadre, seront notamment examinées les questions relatives à la gestion, l'accès, l'alimentation et l'abondement de ce compte.

TITRE VIII – SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira tous les deux ans pendant la durée de l'accord pour apprécier, sur la base des informations recueillies notamment par l'OPPBTP, les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

TITRE IX – AUTRES DISPOSITIONS

Article 9.1 : Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

- pour le bâtiment, 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 1 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597) ;
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 1 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (Code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, (Codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;

- pour les travaux publics, aux employeurs et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (Codes IDCC des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 2409).

S'agissant de l'application des articles L. 138-29, L. 138-30 et L. 138-31 du code de la sécurité sociale, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment ou de travaux publics occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de bâtiment ou de travaux publics appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 138-29 ci-dessus.

Article 9.2 : Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 8.1 ci-dessus.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En conséquence, en application de l'article L. 138-31 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, le présent accord permet aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité.

Article 9.3 : Dénonciation - Révision

Le présent accord national pourra être dénoncé 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 avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives "au plan national" *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) (arrêté d'extension du 12 novembre 2012 - JO du 23 novembre 2012).]*. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.4 : Dépôt – Entrée en vigueur

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

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 entreprises du génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

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 générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (CGT-FO).

ANNEXE

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Nota bene : la présente annexe, composée de 10 fiches traitant des facteurs de pénibilité les plus fréquemment rencontrés dans le BTP, n'est pas reproduite ici, mais vous pouvez nous en faire la demande et nous vous la transmettrons dans les meilleurs délais.

EMPLOI / ÉCONOMIE

ACCORD DU 14 JANVIER 2016 relatif au dialogue économique et à l'emploi

PRÉAMBULE

Le secteur du bâtiment emploie, à fin 2015, 1 045 000 salariés et regroupe 295 000 entreprises de toutes tailles hors micro-entrepreneurs, dont 294 000 TPE et PME.

Compte tenu de sa finalité, notamment la construction de logements et de bâtiments destinés à l'activité économique, que ce soit dans les secteurs tertiaire, industriel et agricole, de sa caractéristique d'activité de main-d'oeuvre ou de l'implantation des chantiers répartis sur l'ensemble du territoire, le bâtiment constitue un secteur clé de l'économie nationale et un acteur majeur du champ social. Producteur de richesse, vecteur d'insertion et de développement des parcours professionnels, créateur d'emplois, le bâtiment entend contribuer au redressement économique du pays et être un acteur dans la lutte contre le chômage qui frappe particulièrement les jeunes et les seniors.

Confrontés à une dégradation continue de la conjoncture économique générale depuis plusieurs années et à une situation de l'emploi très dégradée, les pouvoirs publics ont affirmé leur soutien à l'activité et à l'emploi. Ils ont ainsi instauré des dispositifs d'allégements de charges afin d'établir les conditions favorables au redémarrage de la production des entreprises et à une relance de la croissance qui se traduisent par le développement des embauches, la création d'emplois et la baisse du nombre de demandeurs d'emploi.

S'inscrivant dans la même dynamique et poursuivant des objectifs identiques, les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel ont défini les bases d'un accord dont le but est de créer une dynamique forte et pérenne qui permette le rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les partenaires sociaux du bâtiment prennent acte que l'activité du secteur s'inscrit désormais dans une économie totalement ouverte sur le monde. Sur l'ensemble du territoire les entreprises et leurs salariés sont confrontés à la concurrence d'entreprises étrangères, soumises à des réglementations sociales différentes de celles applicables en France et se révélant moins contraignantes, dont certaines ne respectent pas les dispositions du droit français. En se soustrayant à l'application du droit français, ces entreprises s'exonèrent illégalement d'obligations et faussent le jeu de la concurrence, entraînant des conséquences dramatiques sur l'emploi et sur l'équilibre des régimes de protection sociale.

Les partenaires sociaux du bâtiment rappellent leur engagement constant pour l'emploi et pour l'insertion, notamment concrétisé par la signature :

- de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP, visant à faciliter l'embauche de jeunes en CDI et à embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés âgés en améliorant les conditions de travail ;
- de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP, notamment dans ses dispositions relatives à l'évolution de l'emploi féminin.

Conscients que le maintien des emplois existants mais aussi et surtout la création de nouveaux emplois découlent très directement du niveau de l'activité économique du secteur, les partenaires sociaux de la branche entendent, par le présent accord, partager les éléments de constat de la situation économique sectorielle, en évaluer les conséquences en termes de santé des entreprises et d'évolution des effectifs et tracer des perspectives en matière d'emploi.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Aussi, bien qu'en 2015 la situation du secteur se soit encore dégradée, les partenaires sociaux du bâtiment, prenant en compte de premiers signaux positifs en termes d'activité, s'accordent sur l'importance de définir, d'améliorer ou de mieux faire connaître les outils existants permettant aux entreprises d'être prêtes lorsque la reprise économique sera là. Ils marquent ainsi leur volonté de développer non seulement les moyens à même de conserver une main-d'oeuvre qualifiée mais aussi d'embaucher dès que la situation économique le permettra.

Les partenaires sociaux du bâtiment sont résolus à inscrire leur action dans la durée, aussi s'engagent-ils à instaurer sur le long terme un dialogue économique et de l'emploi de branche, conforme au cadre légal, qui se concrétisera par des échanges annuels entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche du bâtiment. Le présent accord en définit les éléments de méthode.

TITRE IER - SITUATION ÉCONOMIQUE

Les partenaires sociaux du bâtiment entendent partager des éléments de diagnostic et de constat relatifs à la situation économique générale et à celle du bâtiment, c'est-à-dire des éléments concernant tant l'état du marché que le niveau d'activité des entreprises, à partir des documents économiques présentés en séance.

1. Le contexte macro-économique international reste encore aujourd'hui marqué par la crise que traversent les économies industrialisées depuis 2008. Si une reprise se dessine dans certains pays de la zone euro, la zone euro dans son ensemble et, singulièrement, la France peinent à renouer avec une véritable dynamique, notamment du fait de l'effondrement de l'activité du bâtiment.

Après plusieurs années de forte restriction du canal du crédit, les marchés financiers connaissent une amélioration, accompagnée d'une offre de taux d'intérêt demeurant historiquement bas. De ce fait, la demande de crédit commence à retrouver une véritable dynamique, notamment en matière d'immobilier.

2. Le marché du bâtiment s'organise en trois grands segments d'activité, examinés à partir des indicateurs suivants :

- les logements neufs, segment caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit ;
- le secteur non résidentiel neuf, caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit ;
- l'amélioration-entretien, segment identifié à partir d'enquêtes de conjoncture.

Les mises en chantier de logements ont chuté de 28 % entre 2007 et 2015. La production de surfaces de plancher non résidentielles commencées a, sur la même période, chuté de 45 %. Concernant l'amélioration-entretien, la production a reculé en volume de 6 %.

L'analyse d'autres indicateurs (créations et défaillances d'entreprises, prix et coûts de construction) fait apparaître une situation des entreprises du bâtiment se dégradant de façon quasi continue depuis 2007.

Hors inflation, l'activité a chuté globalement de 21 % sur la période, caractérisant ainsi la plus lourde crise traversée depuis l'après-seconde guerre mondiale (graphique non publié).

Malgré une concurrence rude, qui pèse sur les prix, donc sur les marges, les entreprises de bâtiment ont jusqu'à présent résisté mais affichent de plus en plus de difficultés à faire face.

Si l'on constate un léger recul des défaillances, les entreprises connaissent de réelles difficultés de trésorerie. En octobre 2015, l'assurance garantie des salaires (AGS) constate ainsi que sur les 12 derniers mois la construction est le secteur le plus représenté dans les dossiers qu'elle a enregistrés avec 28 % de l'ensemble, soit environ 7 500 dossiers.

Les chiffres officiels des permis de construire (en glissement annuel sur 3 mois : + 0,8 % en septembre, + 3,7 % en octobre et + 8,5 % à fin novembre) et mises en chantier (en glissement annuel sur 3 mois : + 3,1 % en septembre, + 4,5 % en octobre et un tassement en novembre avec – 0,8 % à fin novembre) affichent des tendances récentes qui s'améliorent. C'est principalement le cas pour le logement neuf, avant même que la réforme du PTZ fasse sentir ses effets à compter de 2016. En revanche, l'amélioration reste relative pour le non-résidentiel neuf, pour lequel il faudrait plutôt évoquer un recul qui se modère progressivement. D'ailleurs, 2015 s'inscrit comme un plus bas niveau historique depuis 1980 en termes de surfaces commencées de locaux industriels et assimilés. Au croisement de ces informations, on note un petit redressement de la consommation de matériaux de construction sur la toute fin de 2015.

Après une croissance annuelle moyenne de 1,5 % entre 2000 et 2008, l'artisanat du bâtiment, qui représente 98 % des entreprises et près de 700 000 salariés, a vu son activité reculer de 13,5 % entre 2009 et 2014 pour revenir à un niveau comparable à celui de la fin de l'année 2000, ce qui a entraîné la perte de près de la moitié des 90 000

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

emplois créés entre 2000 et 2008.

Dans ce contexte, les entreprises artisanales du bâtiment ont cherché à préserver les emplois et les compétences en ayant notamment recours à la formation. Mais leur santé financière se trouve désormais fragilisée, les entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie croissantes. L'artisanat du bâtiment devrait enregistrer en 2015 un recul plus fort que prévu, aux alentours de 2 %, marquant ainsi 4 années consécutives de baisse d'activité.

Néanmoins, la baisse d'activité tend à se stabiliser ces deux dernières années, – 2 % en 2014 comme en 2015, et laisse entrevoir quelques perspectives d'évolution plus favorables comme la hausse des dépôts de permis de construire, de logements commencés mais aussi les ventes de logements anciens durant le second semestre 2015 ; ces frémissements restent encore à confirmer dans les mois à venir.

TITRE II - SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

Article 1er : Etat des lieux de l'emploi dans le bâtiment

Cet état des lieux est établi à partir des indicateurs mesurant notamment les effectifs, la structure de l'emploi (contrats de professionnalisation, âge, emploi féminin), le marché de l'emploi et les mouvements de main-d'oeuvre. Conséquence des difficultés économiques existantes dans le secteur, les indicateurs sociaux examinés en séance sont en constante dégradation depuis 2008.

Selon l'Insee, le retournement à la baisse des effectifs salariés en lien avec la crise économique et financière mondiale a été observé dans le bâtiment plus tardivement que dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

En effet, dans un contexte économique particulièrement difficile, les entreprises du secteur ont tout mis en oeuvre pour conserver leur personnel et maintenir le niveau des compétences. Ainsi, sur la période de crise que connaît le secteur depuis 2008 et jusqu'en 2015, la baisse correspond à 11 % des effectifs.

Les emplois perdus entre 2007 et 2015 sont estimés à 137 000, dont 113 000 salariés et 24 000 intérimaires en équivalent emplois à temps plein. En 2015, les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises ont engendré 30 000 pertes d'emploi y compris intérim en ETP, malgré un début d'année catastrophique (– 45 000 au premier semestre 2015 comparé au même semestre de 2014) (graphique non publié).

La baisse des effectifs (– 11 %) qu'a enregistrée le secteur est toutefois sans commune mesure avec la réduction de l'activité nettement plus élevée qui a été constatée (– 21 %) (graphique non publié).

La structure de l'emploi se définit dans le BTP en fonction des éléments suivants :

Alors que, tous secteurs confondus, le nombre des contrats de professionnalisation a augmenté de 3 % en 2014, dans le BTP il a diminué de 8,33 %, passant de 10 775 contrats en 2013 à 9 877 en 2014. On en recensait 11 616 en 2012 et 12 600 en 2011.

En 2014, la répartition des contrats de professionnalisation est :

- par taille d'entreprise : de 25,21 % (2 490 contrats) dans les entreprises de moins de 10 salariés et 74,79 % (7 387 contrats) dans les entreprises de 10 salariés et plus ;
- par âge des salariés : 83,21 % (8 219 contrats) concernent les jeunes de moins de 26 ans et 16,79 % (1 658 contrats) les 26 ans et plus ;
- par sexe : 15,76 % (1 557 contrats) concernent des femmes et 84,24 % (8 320 contrats) des hommes.

Depuis 20 ans, la structure de la pyramide des âges des salariés du BTP a évolué dans le sens d'un rajeunissement des salariés. Toutefois, depuis 5 ans, ce rajeunissement n'évolue plus.

Conséquence de la crise que connaît le secteur, la part relative des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble des salariés du BTP, en hausse entre 2000 (23,6 %) et 2010 (30,1 %), a diminué pour ressortir à 27,9 % en 2013. Elle reste néanmoins supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble des secteurs économiques où les jeunes de moins de 30 ans représentent 20,3 % des effectifs en 2013.

Parallèlement, la tendance au vieillissement de la population active du BTP s'est réamorcée récemment.

Ainsi, la part relative des salariés de plus de 50 ans qui était de 19,7 % en 2010 ressort à 21,3 % en 2013. L'âge moyen qui était de 37,5 ans en 2010 remonte à 38 ans en 2012 et 38,4 ans en 2013.

Le nombre de départs à la retraite de salariés ayant une activité dans le secteur a été, au cours des dernières années, de :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- 3 premiers trimestres 2015 : 7 057 ;
- en 2014 : 14 940 ;
- en 2013 : 15 648 ;
- en 2012 : 11 799 ;
- en 2011 : 12 122 ;
- en 2010 : 16 327 ;
- en 2009 : 13 271 ;
- en 2008 : 18 832.

Ces départs naturels dans le secteur n'ont pas donné lieu à des embauches systématiques, le non-remplacement constituant une part importante de la diminution du nombre de salariés qu'a connue le secteur.

L'augmentation progressive de la part des femmes dans l'ensemble du BTP se poursuit en 2013 pour atteindre plus de 11,5 %.

La structure des effectifs féminins du bâtiment par catégorie professionnelle reste relativement stable sur la dernière décennie et proche de celle constatée dans l'ensemble des secteurs économiques. Ainsi, en 2012, les femmes se répartissent dans les catégories professionnelles de la façon suivante :

	SECTEUR DU BÂTIMENT	ENSEMBLE des secteurs économiques
Ouvrières	10 %	9 %
ETAM	79 %	76 %
Cadres	11 %	15 %

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment, la répartition des salariés par sexe évolue régulièrement dans le sens d'une augmentation de la part des femmes parmi les ETAM (47 %) et, surtout, parmi les cadres (16 %). La part relative des femmes parmi les ouvriers ressort quant à elle à 1,5 %.

Article 2 : Situation des salaires

L'évolution des salaires des salariés du bâtiment est mesurée à travers des indices de salaire de base (janvier 2014, janvier 2015, source ACEMO, ministère du travail) et les salaires minimaux conventionnels.

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">OUVRIER</td><td colspan="2">ETAM</td><td colspan="2">CADRE</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Indice de salaire de base, évolution janvier 2014/ janvier 2015, source ACEMO</td><td>Bâtiment</td><td>Ensemble des secteurs</td><td>Bâtiment</td><td>Ensemble des secteurs</td><td>Bâtiment</td><td>Ensemble des secteurs</td></tr>
<tr><td rowspan="5">+ 1,5 %</td><td rowspan="5">+ 1,4 %</td><td colspan="2">Employés</td><td rowspan="5">+ 1,7 %</td><td rowspan="5">+ 1,5 %</td></tr>
<tr><td>+ 1,3 %</td><td>+ 1,2 %</td></tr>
<tr><td colspan="2">Techniciens, agents de maîtrise</td></tr>
<tr><td>+ 1,4 %</td><td>+ 1,4 %</td></tr>
<tr><td></td></tr>
<tr><td>Salaires minimaux, bâtiment</td><td colspan="2">+ 0,6 % janvier 2014/janvier 2015
+ 0,3 % janvier 2015/janvier 2016
moyenne pondérée des salaires minimaux des différentes régions correspondant au coefficient 185 dans une entreprise à 35 heures</td><td colspan="2">+ 0,5 % janvier 2014/janvier 2015
+ 0,3 % janvier 2015/janvier 2016
moyenne des salaires minimaux position E des différentes régions, pondérée par les effectifs de chaque région</td><td colspan="2">+ 0,9 % février 2014 par rapport à février 2013
+ 0,48 % février 2015 par rapport à février 2014</td></tr>
<tr><td>Inflation hors tabac</td><td colspan="6">0 % en 2014
De novembre 2014 à novembre 2015 : 0 %</td></tr>
</table>

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Globalement,l'évolution des salaires de base de l'ensemble des salariés du BTP ressort en 2013 à + 1,5 % (contre + 1,4 % pour l'ensemble des secteurs). Selon les dernières données définitives, l'évolution des salaires de base 2015 (janvier 2015 - septembre 2015) est de + 1 % dans le BTP contre + 1,2 % pour l'ensemble de l'économie.

Ainsi, sur une période de 5 années, alors que le secteur connaissait un contexte économique difficile, le niveau des salaires a été maintenu avec des augmentations égales, voire supérieures, à l'évolution de l'inflation. Toutefois, compte tenu de la fiscalisation des contributions employeurs au financement des régimes de frais de santé, les salariés imposables ont connu une hausse de leur prélèvement, ce qui a eu un impact sur leur pouvoir d'achat.

TITRE III - PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET EFFETS SUR L'EMPLOI

Trois scénarios étaient envisagés à moyen terme pour le bâtiment :

- le premier poursuit les tendances actuelles de fort recul d'activité conduisant à une hausse importante des liquidations d'entreprises et des cessations d'activité et donc une accélération des pertes d'emplois compte tenu de l'actuelle surcapacité de l'appareil de production ;
- le deuxième consiste à retenir un tassement progressif du recul d'activité au cours de l'année 2015, suivi d'une reprise modérée au-delà, ce qui permettrait d'envisager une stabilisation de l'emploi à l'horizon 2016-2017 mais sans véritable rebond pour la même raison ;
- le troisième table sur le retour de la phase habituelle de hausse du cycle des affaires. La reprise serait alors perceptible dès 2015 et s'accélérerait jusqu'en 2017-2018, ce qui laisse augurer d'un retournement de tendance à la hausse des effectifs en 2017.

La situation économique actuelle et les intentions affichées par les pouvoirs publics de relancer l'activité du secteur permettent aujourd'hui d'envisager un scénario d'amélioration progressive de l'activité dans le bâtiment.

De fait, les évolutions récentes (inflexion positive des permis et des mises en chantier, hausse des ventes des constructeurs de maisons individuelles comme des promoteurs, dans un contexte de taux d'intérêt toujours bas) laissent espérer une reprise du logement neuf en 2016, d'autant que la réforme du PTZ permettra une véritable relance de la primo-accession.

Pour le non-résidentiel neuf, la crise de la commande publique et la diminution de l'important stock des surfaces commerciales continueront à peser négativement à court et moyen termes. Mais la situation devrait en principe s'infléchir en 2017.

Concernant l'amélioration-entretien, une reprise macro-économique un peu plus marquée, accompagnée d'un redécollage du marché de l'ancien avec travaux (dont ceux d'efficacité énergétique ou d'accessibilité), permettra une petite amélioration sur ce segment de marché en 2016, ce qui constitue une condition pour entrer dans une véritable reprise du bâtiment à compter de 2017.

Les effets sur l'emploi du scénario retenu resteraient mesurés à court terme. De fait, en 2016, compte tenu du décalage passé entre évolutions de l'activité et de l'emploi, on relèvera une stabilité. A moyen terme, sous réserve d'une véritable reprise de l'activité en 2017, l'impact se mesurera à l'aune de l'équation suivante : 1 million d'euros de chiffre d'affaires bâtiment correspond à dix emplois en France dans le secteur et dix-sept emplois dans la filière.

Le secteur du bâtiment reste un levier d'intervention majeur dans l'économie car la France a, du fait de sa démographie dynamique, de réels besoins de logements et d'équipements.

Si la baisse du coût du travail, à laquelle contribuent :

- le crédit pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dont la construction devrait bénéficier à hauteur d'environ 9,5 % du total ;
- les allégements généraux de charges (réduction Fillon) qui bénéficient au secteur pour environ 10 % de leur montant total ;
- la réduction des cotisations patronales d'allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic depuis le 1er janvier 2015, limite portée à 3,5 Smic à partir du 1er avril 2016,

est de nature à permettre aux entreprises d'investir et d'innover, de soutenir le recrutement et la formation, de contribuer à la transition énergétique, seule l'augmentation de l'activité en tant que facteur de confiance et de source d'accroissement du chiffre d'affaires des entreprises peut se traduire par des embauches.

En outre, bien qu'affecté par la crise économique, le bâtiment bénéficie d'une assise solide en tant qu'activité non délocalisable, quoique désormais soumise à la concurrence d'entreprises étrangères. Ainsi, le bâtiment aura

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

toujours besoin de femmes et d'hommes pour construire et rénover des bâtiments de plus en plus performants notamment sur le plan énergétique.

Compte tenu du contexte économique et en prenant notamment en considération les salariés susceptibles de partir à la retraite dans les années à venir ainsi que la situation actuelle des effectifs, les objectifs de recrutement dans le bâtiment sont de 240 000 personnes pour la période 2016-2018, sachant qu'un retour à la croissance permettra d'aller au-delà de cet objectif et d'enregistrer des créations nettes d'emplois.

En fonction de l'évolution constatée de la conjoncture économique, au vu des effets du plan de relance et de la volonté du secteur de développer le nombre d'apprentis, ces objectifs pourront être revus à la hausse dans un temps rapproché.

Les parties signataires conviennent à cet effet d'anticiper la réunion du comité du dialogue économique et de l'emploi figurant au titre V ci-après, en juillet 2016.

TITRE IV - OUTILS VISANT À PRÉSERVER L'EMPLOI ET À PERMETTRE L'EMBAUCHE

Dans le contexte économique venant d'être dressé, les partenaires sociaux du bâtiment entendent se mobiliser en faveur de l'emploi et utiliser tous les outils susceptibles de permettre de préserver l'emploi et d'en faciliter la création par les entreprises en fonction de leurs besoins en embauches.

Article 1er : Création et reprise d'entreprises

Compte tenu de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations issues du « baby-boom », de nombreuses entreprises du bâtiment sont ou seront à brève échéance confrontées au départ de leur dirigeant.

Or, la fermeture d'une entreprise au moment du départ à la retraite de son dirigeant, sans qu'il y ait de successeur, est une cause de destruction d'emplois. De même, une transmission mal anticipée et mal préparée risque de déboucher sur une liquidation et donc sur des licenciements.

Afin de permettre la continuité des entreprises et donc d'assurer la pérennité de l'emploi, les organisations représentatives des employeurs du bâtiment s'engagent à :

- améliorer les outils destinés à assurer l'information des entreprises et des salariés sur la transmission (modalités de reprise y compris par les salariés, notamment dans le cadre de LMBO) et sur la formation des futurs repreneurs (informations sur les différents supports de communication des organisations représentatives d'employeurs, promotion des écoles de jeunes dirigeants...) ;
- développer les réseaux et partenariats afin de mieux faire connaître les possibilités de reprise et accompagner tant les futurs cédants, depuis leur décision de céder l'entreprise jusqu'à la cession, que les repreneurs, afin de les aider à faire face aux nombreux métiers (commerce, marketing, gestion financière et humaine, devis...) auxquels ils seront confrontés lors de la reprise ;
- développer le conseil aux cédants, notamment en développant le travail au sein de leurs structures dans les départements et régions.

Article 2 : Promotion des dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés

Le secteur du bâtiment est composé en très grande majorité de TPE et PME qui ne disposent pas toujours de la connaissance des outils juridiques existants leur permettant de faire face à des difficultés économiques conjoncturelles et ainsi d'éviter de procéder à des licenciements.

Afin de permettre aux entreprises de passer la difficile période économique actuelle sans avoir recours à la solution ultime consistant à réduire leurs effectifs et ainsi préserver l'emploi, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'information (documents diffusés à leurs adhérents, sites internet...) visant à mieux faire connaître le dispositif de l'activité partielle aux entreprises et aux salariés ;
- diffuser de l'information à leurs adhérents dans le but de mieux faire connaître les règles applicables au prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif afin qu'un employeur connaissant une baisse conjoncturelle d'activité puisse, dans un cadre juridique sécurisé, mettre ses salariés permanents à disposition d'un confrère qui connaît une

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

activité plus soutenue ;

- promouvoir le recours à la formation pendant la baisse d'activité, notamment pendant les périodes d'utilisation du dispositif de l'activité partielle, pour permettre à leurs salariés de développer leurs compétences et d'acquérir de nouveaux savoir-faire en favorisant ainsi la polyvalence et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Article 3 : Lutte contre la concurrence déloyale et son impact sur l'emploi

Soucieuse de lutter pour la préservation de l'emploi des salariés déjà présents dans les entreprises et consciente des conséquences dramatiques pour le secteur du bâtiment de l'intervention toujours plus importante sur le territoire national d'entreprises établies hors de France ne respectant pas les dispositions qui leur sont applicables, la profession entend rester mobilisée.

En complétant les moyens juridiques existants pour lutter contre ces pratiques déloyales, la loi n° 2014-790 du 11 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, renforcée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, constitue une prise de conscience générale des difficultés suscitées par ces pratiques pour le secteur du bâtiment, même si leurs effets directs sur l'emploi sont par nature difficiles à chiffrer.

Les parties signataires s'engagent à :

- continuer d'agir contre la concurrence déloyale en poursuivant leur action de sensibilisation des pouvoirs publics en vue de demander le renforcement des contrôles ;
- poursuivre leur campagne d'information à destination de leurs adhérents, entreprises et salariés, afin qu'ils aient une bonne connaissance des règles applicables au détachement et des responsabilités renforcées en cas de recours à la sous-traitance donnant lieu à requalification ;
- poursuivre leurs actions auprès des maîtres d'ouvrage pour les informer sur leurs obligations de vigilance, sur leur responsabilité et les sanctions qu'ils encourent en cas d'infraction.

Article 4 : Contrat de génération et emploi des seniors

Convaincus de l'importance d'assurer la cohésion entre toutes les générations participant à la vie économique grâce à la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les partenaires sociaux du BTP se sont engagés depuis plusieurs années dans une véritable politique en faveur de l'emploi des seniors, engagement concrétisé par l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP et plus récemment par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP.

Sur la base des données connues (2013), les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 20,10 % de l'ensemble des salariés du BTP, dont 10,70 % de salariés âgés de 50 à 54 ans et 9,40 % de salariés âgés de 55 ans et plus.

Fortes des résultats déjà obtenus en vertu des accords antérieurs, les parties signataires réaffirment les objectifs dont s'est doté le secteur dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 :

- embauche de + 10 % de jeunes en CDI (moins de 26 ans ou moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés) ;
- maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI à 21 % de l'ensemble des salariés BTP ;
- augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI ;
- maintien du taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Elles rappellent les actions qu'elles entendent mobiliser pour y parvenir (parcours d'intégration, référent, entretien de suivi, outils mis en place par la profession...).

Elles entendent développer leurs actions sur ces thèmes notamment sur le contrat de génération visant à la double embauche d'un jeune et d'un senior, sur le diagnostic du contrat de génération de l'observatoire des métiers du BTP, ainsi que les actions de prévention qui bénéficient entre autres aux seniors.

Afin de contribuer à l'embauche de salariés seniors, les parties signataires s'engagent à :

- faire connaître le dispositif de contrat de génération visant à améliorer le niveau de l'aide aux entreprises qui, parallèlement à l'embauche d'un jeune, embauchent également dans le même temps un senior ;
- assurer la promotion du diagnostic du contrat de génération élaboré par l'observatoire des métiers du BTP et figurant sur son site ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- promouvoir le développement de la prévention, notamment dans le cadre de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP, soit au sein de leur réseau, soit par le canal de l'OPPBTP, notamment dans le cadre de la démarche ADAPT-BTP.

Article 5 : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en ce qu'elle vise à permettre d'anticiper les besoins en ressources humaines et débouche sur l'identification des besoins de formation, de promotion, de recrutement et d'organisation, constitue un outil de maintien dans l'emploi et favorise l'embauche et les évolutions de carrière.

L'adaptation des compétences des salariés à l'évolution de leur métier, l'identification des profils requis pour les recrutements, l'anticipation des changements d'organisation permettent d'ajuster les ressources actuelles avec celles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et peuvent déboucher sur l'organisation de formations, la promotion de salariés ou le recrutement.

La mise en place d'un dispositif de GPEC est un atout pour toute entreprise. Dans les TPE, l'élaboration et la réalisation de ce projet nécessitent souvent un accompagnement méthodologique.

Pour permettre aux entreprises ne disposant pas des compétences et/ou du temps nécessaires à la concrétisation de ce projet, l'observatoire des métiers du BTP a développé un ensemble d'outils :

- le diagnostic contrat de génération BTP, pour identifier les compétences clés, anticiper un départ à la retraite ou transmettre une entreprise ;
- un auto-diagnostic entreprise « pyramide des âges », qui constitue une aide à la réflexion concernant la gestion des âges et permet de repérer les compétences des salariés ;
- l'auto-positionnement professionnel salarié, qui permet aux salariés de faire le point sur leurs possibilités d'évolution professionnelle ;
- le référentiel des tâches et des savoir-faire des métiers du BTP ;
- les carnets de compétences, qui permettent aux salariés de justifier de leur expérience et de leurs compétences acquises pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le passeport formation, qui constitue une aide pour les salariés afin de prévoir leur carrière professionnelle en permettant d'identifier des possibilités d'évolution professionnelle, de faciliter la validation de compétences, d'envisager une formation.

Validés par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, promus par les organisations professionnelles, ces outils permettent de suivre les évolutions du secteur et de ses métiers, d'élaborer les référentiels d'emplois et de compétences de l'entreprise, d'identifier les fonctions clés de l'entreprise, d'évaluer les compétences des salariés, notamment celles des seniors, et d'organiser leur transmission.

Les parties signataires s'engagent :

- à renforcer la communication sur l'ensemble des outils développés par l'observatoire des métiers du BTP, notamment par le biais de leur site internet et de l'ensemble des moyens d'information diffusés à leurs adhérents ;
- à orienter les travaux de l'observatoire afin que ses études prennent bien en compte les besoins futurs de compétences notamment du fait de l'évolution des techniques et de la prise en compte de la transition énergétique ;
- à promouvoir et développer le travail de l'observatoire afin d'apporter aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi des informations sur l'évolution des métiers du secteur. Pour ce faire, l'observatoire centralisera les données provenant des différents organismes de la branche intervenant notamment sur le champ de la formation, et développera ses études afin de permettre d'identifier les formations éligibles au compte personnel de formation ;
- à demander à la commission paritaire nationale de l'emploi du bâtiment (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) de solliciter l'observatoire afin de finaliser les travaux de réalisation de l'outil « parcours de certification BTP » qui a pour objectif d'aider les salariés et les entreprises à construire de véritables parcours professionnels en choisissant les certifications adaptées.Le service en ligne devra faciliter la mobilisation par les salariés de leur compte personnel de formation (CPF), notamment en leur permettant la construction d'un parcours certifiant ;
- à solliciter l'OPCA pour qu'il accompagne des expérimentations de GPEC conduites dans les entreprises, en synergie avec les travaux déjà en cours au sein de l'organisme.

Article 6 : Sensibiliser les entreprises en vue du développement de l'apprentissage

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le bâtiment, du fait de sa culture et de son organisation, est la profession accueillant le plus de jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire.

Le secteur du BTP enregistre toutefois une très forte chute des effectifs dans ce mode de formation en alternance qui sont passés de 100 676 en 2007-2008 à 75 064 en 2014-2015 pour l'ensemble des CFA et notamment au sein des 103 CFA du réseau CCCA.

Bien que les contraintes accumulées défavorisent cette voie de formation, les partenaires sociaux confirment leur fort attachement à l'apprentissage et restent persuadés qu'il constitue le meilleur moyen de transmettre les savoirs, de favoriser l'emploi des jeunes et de faciliter leur accès au monde du travail.

Dans la perspective d'une reprise à terme de l'activité économique, les partenaires sociaux du bâtiment souhaitent convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment.

Les récentes décisions gouvernementales devraient être de nature à favoriser une reprise du nombre d'entrées en apprentissage qui restent également dépendantes du niveau d'activité enregistré par les entreprises.

Soucieuces d'assurer l'avenir du secteur ainsi que la transmission et le maintien des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les parties signataires entendent préparer la reprise économique et renouvellent ainsi leur engagement relatif à l'emploi des jeunes dans les filières en alternance.

Les parties signataires réaffirment leur engagement à :

- continuer, notamment via le CCCA-BTP, à organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises du bâtiment à l'importance de recruter des apprentis pour assurer la pérennité des compétences et conserver une main-d'oeuvre qualifiée ;
- intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion. La prise en compte de cet effort de formation, en permettant aux entreprises d'affecter à la réalisation d'une clause d'insertion les personnes en apprentissage, contribuera au développement de ce mode de formation et à l'acquisition durable de compétences par les jeunes, au sein de l'entreprise ;
- accompagner les CFA paritaires dans leur évolution et leur adaptation dans l'offre de formation aux apprentis pour répondre aux besoins de compétences des entreprises ;
- diversifier les formations susceptibles d'être proposées par la voie de l'apprentissage afin d'offrir l'éventail de possibilités le plus large possible aux jeunes et aux entreprises.

Les parties signataires s'engagent pour 2016-2017 sur l'objectif d'un effectif de 80 000 jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire, soit 5 000 contrats de plus que les derniers chiffres annuels recensés.

Conscientes de l'importance du rôle du maître d'apprentissage et de son implication dans la formation du jeune et convaincues de l'intérêt de valoriser leur expérience et leurs compétences, les parties signataires s'engagent à :

- davantage communiquer sur le titre de maître d'apprentissage confirmé, dans le but constant de développer la qualité du recrutement, améliorer l'accompagnement des jeunes en apprentissage et valoriser le travail du maître d'apprentissage ;
- demander aux partenaires sociaux du bâtiment concernés par la mise en place des nouvelles régions d'engager la convergence des accords relatifs aux maîtres d'apprentissage confirmés.

Parallèlement à leurs actions sur l'apprentissage, les organisations représentatives des employeurs du bâtiment entendent continuer à s'investir dans le fonctionnement des GEIQ qui constituent également un outil permettant, en embauchant notamment des jeunes sans diplôme, des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires du RSA, d'insérer ces publics tout en organisant avec des organismes de formation des parcours adaptés aux besoins en compétences des entreprises.

TITRE V - COMITÉ DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

Un comité du dialogue économique et de l'emploi, réuni conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail, se tiendra chaque année afin d'examiner la situation économique du secteur ainsi que les perspectives d'évolution de la conjoncture économique. Il s'attachera à analyser les conséquences prévisibles de cette évolution en termes d'emplois et à apprécier les actions entreprises dans le cadre du présent accord.

A cet effet, les indicateurs figurant dans les titres Ier « Situation économique » et II « Situation de l'emploi et situation salariale » dont la liste est annexée au présent accord seront régulièrement réexaminés et mis à jour.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE VI - CADRE JURIDIQUE

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, 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 les entreprises occupant plus de 10 salariés) (code IDCC 1597) ;
- 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 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Article 3 : Dénonciation et révision

Le présent accord national pourra être dénoncé 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 avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail. Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

Fédération des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction.

ANNEXE - LISTE DES INDICATEURS DES TITRES IER « SITUATION ÉCONOMIQUE » ET II « SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE » PRÉVUE AU TITRE V DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL

TITRE IER – SITUATION ÉCONOMIQUE

Mises en chantier de logements.

Production de surfaces de plancher non résidentielles.

Production dans le domaine de l'amélioration-entretien.

Evolution de l'activité hors inflation.

Evolution du nombre de permis de construire et des mises en chantier.

Evolution de la consommation de matériaux de construction.

Evolution de l'activité de l'artisanat du bâtiment.

TITRE II – SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

2. Etat des lieux de l'emploi dans le bâtiment

Evolution des effectifs salariés et intérimaires.

Evolution des contrats de professionnalisation et répartition par taille d'entreprise, par âge des salariés et par sexe.

Part relative des salariés âgés de moins de 30 ans et des salariés de plus de 50 ans, âge moyen des salariés.

Nombre de départs à la retraite de salariés ayant une activité dans le secteur.

Evolution de la part des femmes et structure des effectifs féminins par catégorie professionnelle.

Répartition des salariés par sexe au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment.

3. Situation des salaires

Evolution des salaires du bâtiment : indices de salaire de base (source ACEMO, ministère du travail) et salaires minimaux conventionnels.

Inflation hors tabac.

DIALOGUE SOCIAL / NÉGOCIATION COLLECTIVE

AVENANT DU 30 JUIN 2020 relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés

[Avenant non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 30 juin 2020.]

Préambule

Dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés en date du 10 juin 2020, les partenaires sociaux ont échangé et partagé sur

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

le fait que la situation exceptionnelle liée à la Covid-19, ne leur a pas permis de se réunir dans les conditions habituelles.

Compte tenu de ce constat partagé, ils ont souhaité faire évoluer les thèmes et le calendrier de négociations qui avaient été fixés par accord du 29 janvier 2020.

Ainsi, en application des dispositions contenues à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu des thèmes et du calendrier de négociations qui font l'objet du présent avenant.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont notamment décidé de poursuivre en priorité les négociations relatives à la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres). A cet effet, les partenaires sociaux ont également partagé le constat que le critère de la taille de l'entreprise avait été largement utilisé par les pouvoirs publics dans la gestion de la crise sanitaire compte tenu du rôle primordial de la TPE dans l'économie française et spécifiquement dans celle des territoires.

Article 1er : Thèmes de négociation

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre prioritairement les négociations relatives à la restructuration de la branche avec la poursuite des négociations en cours concernant la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres).

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent :

a) D'ouvrir des négociations au cours du 2nd semestre 2020 sur les thématiques suivantes :

- avenant à l'accord du 14 mai 2019 concernant la mise en place d'un dispositif de négociation dématérialisée au regard de situations d'exceptions ;
- suivi de l'accord collectif national du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment ;
- formation professionnelle : cadre général, Modification de l'accord du 14 décembre 2018 relatif à la constitution de l'OPCO de la Construction, mise en place des statuts de l'OPCO de la construction conformément aux règles statutaires en vigueur de l'association OPCA, mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la construction ;
- mise en place du dispositif Pro-A.

b) De poursuivre les négociations sur les thématiques ci-dessus et ouvrir les négociations sur les thématiques suivantes au 1er semestre 2021 :

- rapport d'activité de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés pour l'année 2020 ;
- couverture d'une complémentaire santé dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, avec une priorisation sur ce thème ;
- présentation du bilan de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics en lien avec l'OPPBTP ;
- l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- classification des cadres issue de la convention collective nationale des cadres du 30 avril 1951 ;
- la mise en place du compte épargne temps.

Article 2 : Calendrier des thèmes de négociation

30 juin 2020	9h00 à 11h00
7 juillet 2020	9h00 à 11h00
16 Septembre 2020	10h00 à 13h00
30 septembre 2020	10h00 à 13h00
14 octobre 2020	10h00 à 13h00

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

5 novembre 2020	10h00 à 13h00
10 novembre 2020	10h00 à 13h00
2 décembre 2020	10h00 à 13h00
14 décembre 2020	11h00 à 13h30

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Face à la période d'incertitude résultant de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les partenaires sociaux pourraient être amenés à modifier le calendrier si cela s'avérait nécessaire.

Le calendrier 2020-2021 reste ouvert à la discussion des thèmes et échanges de vue que la nécessité imposerait à l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que la complétude du calendrier pour 2021.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 4 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNSCBA CGT) ;

Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC UNSA) ;

Fédération construction et bois CFDT.

AVENANT DU 30 JUIN 2020 relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés

[Avenant non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 30 juin 2020.]

Préambule

Dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés en date du 10 juin 2020, les partenaires sociaux ont échangé et partagé sur le fait que la situation exceptionnelle liée à la Covid-19, ne leur a pas permis de se réunir dans les conditions habituelles.

Compte tenu de ce constat partagé, ils ont souhaité faire évoluer les thèmes et le calendrier de négociations qui avaient été fixés par accord du 29 janvier 2020.

Ainsi, en application des dispositions contenues à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu des thèmes et du calendrier de négociations qui font l'objet du présent avenant.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont notamment décidé de poursuivre en priorité les négociations relatives à la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant plus de 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres). A cet effet, les partenaires sociaux ont également partagé le constat que le critère de la taille de l'entreprise avait été largement utilisé par les pouvoirs publics dans la gestion de la crise sanitaire compte tenu du rôle primordial de la TPE dans l'économie française et spécifiquement dans celle des territoires.

Article 1er : Thèmes de négociation

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre prioritairement les négociations relatives à la restructuration de la branche avec la poursuite des négociations en cours concernant la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant plus de 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres).

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent :

a) D'ouvrir des négociations au cours du 2nd semestre 2020 sur les thématiques suivantes :

- avenant à l'accord du 14 mai 2019 concernant la mise en place d'un dispositif de négociation dématérialisée au regard de situations d'exceptions ;
- suivi de l'accord collectif national du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment ;
- formation professionnelle : cadre général, modification de l'accord du 14 décembre 2018 relatif à la constitution de l'OPCO de la Construction, mise en place des statuts de l'OPCO de la construction conformément aux règles statutaires en vigueur de l'association OPCA, mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la construction ;
- mise en place du dispositif Pro-A.

b) De poursuivre les négociations sur les thématiques ci-dessus et ouvrir les négociations sur les thématiques suivantes au 1er semestre 2021 :

- rapport d'activité de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés pour l'année 2020 ;
- couverture d'une complémentaire santé dans les entreprises occupant plus de 10 salariés, avec une priorisation sur ce thème ;
- présentation du bilan de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics en lien avec l'OPPBTP ;
- l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- classification des cadres issue de la convention collective nationale des cadres du 30 avril 1951 ;
- la mise en place du compte épargne temps.

Article 2 : Calendrier des thèmes de négociation

30 juin 2020	11h00 à 13h00
7 juillet 2020	11h00 à 13h00
16 Septembre 2020	14h00 à 17h00
30 septembre 2020	14h00 à 17h00
14 octobre 2020	14h00 à 17h00
5 novembre 2020	14h00 à 17h00
10 novembre 2020	14h00 à 17h00
2 décembre 2020	14h00 à 17h00
14 décembre 2020	14h30 à 17h30

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Face à la période d'incertitude résultant de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les partenaires sociaux pourraient être amenés à modifier le calendrier si cela s'avérait nécessaire.

Le calendrier 2020-2021 reste ouvert à la discussion des thèmes et échanges de vue que la nécessité imposerait à l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que la complétude du calendrier pour 2021.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 4 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNSCBA CGT) ;

Fédération construction et bois CFDT.

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 5 AVRIL 1982 portant extension d'un accord national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment

(Journal officiel - NC du 25 avril 1982)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment (à l'exception du secteur artisanal).

L'article 19 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1 er .

Fait à Paris, le 5 avril 1982.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. CHAZAL

ARRÊTÉ DU 30 OCTOBRE 1998 portant extension d'un accord national conclu dans le cadre 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)

(journal officiel du 31 octobre 1998)

Art. 1er .

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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), tel que modifié par l'avenant no 1 du 17 mars 1992, les dispositions de l'accord national (1 annexe) du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des deux dernières phrases de la partie « volet offensif » de l'article 17 relatives aux embauches d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 30 octobre 1998.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi :

Le sous-directeur,

P. Dedinger

ARRÊTÉ DU 23 FÉVRIER 1999 portant extension d'un accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

[Modifié par accord du 30 mai 2000]

(Journal officiel du 26 février 1999)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 6 novembre 1998, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à dix salariés dans le bâtiment relevant de la convention collective du 8 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 septembre 1976, les dispositions de l'accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, à l'exclusion :

- du point 2 du titre III qui organise une modulation annuelle individuelle de la durée du travail ;
- des mots : « et l'article L. 212-5-1 » au troisième tiret du point *a* (Report du droit à repos) à l'article 3 (Alimentation du compte) du titre IV ;
- du premier tiret du point *b* (Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants de l'article 3 (Alimentation du compte) du titre IV.

Le deuxième alinéa de l'article 1er (Modulation et réduction de la durée annuelle du travail) du titre Ier est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2, premier alinéa, et de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

L'article 6 du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 212-8-5 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 7 du titre Ier est étendu sous réserve des articles L. 212-8-2, premier alinéa, et L. 212-2-1 du code du travail.

Le troisième alinéa du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le sixième alinéa du titre III relatif à l'encadrement est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième alinéa, du code du travail.

Le point 1 du titre III relatif au forfait sans référence à un horaire précis est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le deuxième tiret du *a* (Report du droit à repos) de l'article 3 du titre IV est étendu sous réserve de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

L'article 4 du titre IV est étendu sous réserve de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

ARRÊTÉ DU 30 MAI 2000 modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics

(Journal officiel du 24 juin 2000)

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 23 février 1999 portant extension de l'accord 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 est modifié comme suit :

- est supprimée l'exclusion du point du 2 du titre III qui organise une modulation annuelle individuelle de la durée du travail.

Sont ajoutés les alinéas suivants :

- les termes : « ou ETAM » figurant au premier alinéa du point 2 du titre III sont exclus de l'extension ;
- les termes : « ou les salariés ETAM classés au moins en position VI en application de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958 » figurant au deuxième alinéa du point 2 du titre III sont exclus de l'extension.

Le point 2 du titre III définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilité ou d'une autonomie réelle du salarié-cadre dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

jours.

Le point 2 du titre III relatif aux salariés visés par le forfait défini en jours et au régime juridique de ce forfait est étendu sous réserve que les modalités de mise en place du forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos et les modalités de suivi de l'organisation du travail et de l'amplitude de la journée des cadres, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel et en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien, définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application des modalités définies par accord collectif.

ARRÊTÉ DU 23 NOVEMBRE 2000 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le cadre 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)

(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 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), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le point 3 du premier alinéa de l'article 4 (travail intermittent) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

La dernière phrase du premier alinéa du deuxième tiret de l'article 8 (engagement de créations d'emplois) est étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Le troisième tiret de l'article 8 (délai de prévenance des changements d'horaires) est étendu sous réserve qu'en application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les contreparties dont bénéficieront les salariés.

ARRÊTÉ DU 19 AVRIL 2002 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics

(Journal officiel du 30 avril 2002)

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 6 novembre 1998, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à dix salariés dans le bâtiment relevant de la convention collective du 8 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 septembre 1976, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 novembre 2001 à l'accord national du 6 novembre 1998 susvisé.

ARRÊTÉ DU 21 OCTOBRE 2002 portant extension d'un accord national professionnel concernant le personnel (employés, techniciens, agents de maîtrise) ETAM du bâtiment et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à dix salariés et plus de dix salariés

(Journal officiel du 30 octobre 2002)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, entrant dans 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 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), à l'exclusion du personnel ETAM du bâtiment, les dispositions de l'accord national du 12 février 2002 (barèmes de salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment), conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, à l'exclusion :

- des termes « et ETAM » figurant au deuxième point de l'article Ier (Champ d'application) ;
- des termes « et ETAM » figurant à l'intitulé de l'article II (Dispositions relatives aux ouvriers et ETAM) ;
- du dernier alinéa du point 1 (cas des entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) de l'article II susmentionné.

ARRÊTÉ DU 19 MAI 2004 portant extension d'un avenant à un accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés)

(Journal officiel du 29 mai 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 9 septembre 1998 susvisé, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 à l'accord du 9 septembre 1998.

ARRÊTÉ DU 30 JUIN 2004 portant extension d'un avenant à un accord national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1 er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés)

(Journal officiel du 10 juillet 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 25 février 1982 susvisé, tel qu'étendu par arrêté du 5 avril 1982 susvisé, les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 décembre 2003 audit accord.

ARRÊTÉ DU 30 MAI 2006 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCA-BTP

(Journal officiel du 9 juin 2006)

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des centres de formation des apprentis du bâtiment, les dispositions de l'accord du 5 juillet 2005, relatif à la mise en oeuvre de la loi du 4 mai 2004, conclu dans le cadre de l'accord susvisé, à l'exclusion :

- du dixième paragraphe de l'article 6-1 (Acquisition du DIF) de l'accord comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aux termes desquelles pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte ;
- des termes : « du DIF ou » du deuxième point de l'article 8-2 (Prise en charge de la VAE) de l'accord, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 951-3 du code du travail, aux termes desquelles les organismes agréés au titre du droit individuel à la formation peuvent financer la validation des acquis de l'expérience organisée dans le cadre d'un congé mais pas celle organisée dans le cadre du droit individuel à la formation.

Le quatrième paragraphe de l'article 7-3 (Mise en oeuvre de la période de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.

Le deuxième point du premier paragraphe de l'article 8 (La validation des acquis de l'expérience) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, aux termes desquelles les actions de validation des acquis de l'expérience doivent permettre l'acquisition de diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le dernier point de l'article 13 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, aux termes desquelles toutes les organisations syndicales représentatives doivent être convoquées à la négociation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 14 JUIN 2007 portant extension d'un accord professionnel national relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

(Journal officiel du 29 juin 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, à l'exclusion du mot « éventuellement » figurant à l'article 10 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail.

L'accord professionnel national est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail relatives aux modalités de révision et de dénonciation des conventions et accords collectifs de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 3 AOÛT 2010 portant extension d'un accord national professionnel relatif au financement de la formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

(Journal officiel du 31 août 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 décembre 2009 relatif au financement de la formation dans les travaux publics.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 3 AOÛT 2010 portant extension d'un accord national professionnel relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

(Journal officiel du 31 août 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 12 NOVEMBRE 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

(Journal officiel du 23 novembre 2012)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics, à l'exclusion :

- des termes « au plan national » figurant au troisième alinéa de l'article 9.3, comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- des termes « ventiler naturellement en utilisant ou en créant des ouvertures dans l'ouvrage permettant d'induire un courant d'air naturel traversant le poste de travail (ouverture de portes et fenêtres, détuilage...) » figurant au premier tiret du paragraphe Ventiler le poste de travail de la fiche 5 annexée ; et des termes « naturelle ou » figurant au sixième tiret du paragraphe Démarche de prévention et au troisième tiret du paragraphe Définir une zone de stockage de la fiche 5 annexée, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4222-11 du code du 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 4 JUIN 2015 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

(Journal officiel du 29 juillet 2015)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et le financement de l'apprentissage (2 annexes), conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel 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 FÉVRIER 2016 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur du bâtiment

(Journal officiel du 28 février 2016)

Article 1

Sont rendues obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 10 février 2015 relatif au financement de la formation continue (1 annexe), conclu dans le secteur du bâtiment.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords.

L'article II de l'accord de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du 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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉ DU 26 JUIN 2017 portant extension d'un accord collectif national dans le secteur du bâtiment

(Journal officiel du 1er juillet 2017)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif national du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération, conclu dans le secteur du bâtiment.

Le troisième alinéa de l'article 9.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord collectif national susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 6 FÉVRIER 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

(Journal officiel du 17 février 2018)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage, conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 mai 2017 (2 annexes) audit accord collectif national.

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Associations chargées de la gestion du personnel des CFA

ACCORD DU 30 JUIN 2015 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion du personnel des CFA

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail car il ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois (arrêté d'extension du 30 juin 2017 – JO du 8 juillet 2017).]

Sous réserve des exceptions prévues dans son article 30.7 ci-après, le présent accord annule et remplace les accords collectifs nationaux suivants :

- l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel desassociations chargées de la gestion du personnel des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP et de ses avenants, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 ;
- l'accord national du 16 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du bâtiment et de son avenant, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé au plan local par un accord d'entreprise ;
- l'accord national du 7 novembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé, le cas échéant, au plan local par un accord d'entreprise ;
- le protocole d'accord du 2 juillet 2008 relatif aux emplois de « responsables du centre de ressources et d'aide à la formation » (CRAF) et de « conseillers jeunes et entreprises » (CJE), étendu par arrêté ministériel du 11 février 2009.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont dans plusieurs accords de branche défini la politique de formation professionnelle dont la mise en oeuvre est confiée aux associations régionales paritaires du réseau CCCABTP, ci-après dénommées « associations ».

Composées de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics, les associations sont chargées de la gestion des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics, ci-après dénommés CFA.

Les associations sont conventionnées avec les régions et le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP).

Elles contribuent à l'accomplissement de la mission de formation professionnelle, d'enseignement général et d'éducation citoyenne dont sont investis les CFA.

Le présent accord règle les conditions de travail du personnel des associations.

Dans un souci partagé d'égalité de traitement éducatif des apprenants et afin de favoriser l'unicité des conditions de travail des salariés des associations, chacune d'entre elles s'est conventionnellement engagée auprès du CCCA-BTP à respecter le présent accord.

Le personnel des associations bénéficie de l'ensemble des dispositions du présent accord.

À titre supplétif et en l'absence de dispositions ayant le même objet qui sont contenues dans le présent accord, le personnel des associations bénéficie des dispositions de de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ou, selon les fonctions exercées, de celles de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004.

Par conséquent, il sera fait prioritairement application des dispositions du présent accord sous réserve des modalités prévues à l'alinéa précédent.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Tous les avenants et annexes auxdites conventions collectives qui entreraient en vigueur après la signature du présent accord ne seront applicables aux salariés des associations que sous réserve de révision du présent accord.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives au seul contrat à durée indéterminée.

Article 2 : Droit syndical et liberté d'opinion – Représentation du personnel

2.1.

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

a) Les associations s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe, de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne les conditions d'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement ;
- à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

b) Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions syndicales, politiques, philosophiques ou religieuses de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres ;
- leur 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 pour en assurer le respect intégral.

Toute action syndicale, politique, philosophique ou religieuse auprès des élèves, des apprentis et des stagiaires est interdite dans l'ensemble des locaux de formation, d'hébergement et de loisirs et à l'occasion des activités organisées par l'association à l'extérieur de l'établissement.

L'information dans le cadre de l'enseignement et des activités socio-éducatives s'exerce dans le respect de la pluralité des opinions.

2.2. La représentation du personnel

La représentation du personnel est réglée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 : Avantages acquis

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement au sein d'une association lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, ne pourraient être cumulés les avantages antérieurement acquis qui seraient inclus sous une autre forme dans le présent accord.

Le personnel embauché par une association à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée au 1er septembre 2015 par l'article 31 ci-après ne pourra se prévaloir des avantages antérieurement acquis par le personnel au sein de cette association et sera soumis aux conditions du présent accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES - CADRES AU FORFAIT JOURS - TECHNICIENS ET EMPLOYÉS

Article 4 : Composition du personnel relevant du titre I

Relève du titre I l'ensemble des salariés des associations, répartis entre :

- les cadres au forfait jours, définis au titre II - article 13 - ci-après ;
- les techniciens et employés, dont la durée de travail est calculée en heures, définis au titre III - article 17 - ci-après.

Article 5 : Engagement

Les cadres au forfait jours sont recrutés par l'association après avis écrit du CCCA-BTP et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, sur proposition du directeur du CFA.

Les techniciens et employés sont recrutés par l'association et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, sur proposition du directeur du CFA.

Article 6 : Engagements successifs

1. Ancienneté

Lorsqu'un salarié d'une association est embauché par une autre association, entrant toutes deux dans le champ d'application du présent accord, le salarié conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise au service de la précédente association pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Cette disposition s'inscrit dans la volonté des parties signataires du présent accord d'aider, dans le cadre notamment de la négociation triennale de branche sur la GPEC, à la gestion de carrière des salariés.

Sont prises en compte les périodes assimilées par les dispositions légales et réglementaires à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

L'ancienneté s'entend du temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois dans l'association, déduction faite 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'association.

2. Frais de déménagement

Lorsque l'embauche prévue ci-dessus emporte changement de lieu de résidence, le salarié bénéficie :

- d'une indemnité de déménagement égale à la dépense engagée après présentation de la facture acquittée correspondant au devis préalablement agréé par la nouvelle association ;
- du remboursement, sur justificatif, pour lui-même et, le cas échéant, pour son conjoint, d'un trajet aller-retour SNCF 2e classe.

Ces frais - de déménagement et de trajet - sont payés par la nouvelle association et peuvent faire l'objet d'une avance à valoir.

Article 7 : Responsabilités

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les responsabilités des salariés sont définies par les fiches métiers élaborées par le CCCA-BTP.

Elles complètent celles définies, le cas échéant, par les dispositions légales et règlementaires.

L'actualisation et la création de fiches métiers font l'objet d'un échange préalable avec les organisations syndicales nationales.

Article 8 : Actions d'accueil et d'intégration - Périodes d'activités professionnelles en entreprises (PAPE)

Le personnel nouvellement embauché est tenu de participer aux actions d'accueil et d'intégration organisées à son intention par le CCCA-BTP et de satisfaire à l'ensemble des exigences desdites actions.

Le personnel de direction, les formateurs, les responsables de CRAF, les conseillers jeunes et entreprises, les chargés de relations entreprises et les animateurs font l'objet, de la part de la direction de la formation du CCCA-BTP, d'une validation des acquis de ces actions, au plus tard, dans les 12 mois suivant leur échéance avec accès, s'agissant des formateurs, à une certification.

Afin de maintenir et d'actualiser leur niveau de professionnalisation, les formateurs sont tenus d'effectuer des PAPE, sous réserve que les conditions de réalisation soient remplies.

Article 9 : Calcul des durées annuelles de travail

1. Période de référence

La période de référence pour le calcul des durées annuelles de travail correspond à l'année de formation allant du 1er septembre au 31 août.

2. Modalités de calcul

Les durées annuelles de travail fixées pour chaque catégorie professionnelle de salariés s'entendent pour une année de formation complète, un droit intégral à congés payés et compte tenu de la totalité des jours fériés légaux chômés chaque année au sein des associations.

Sont pris en compte pour le calcul des durées annuelles de travail - outre les périodes de travail effectif - les temps non travaillés assimilés à du travail effectif par les dispositions légales et réglementaires pour le calcul de la durée annuelle de travail et de la rémunération, à l'exclusion de la totalité des jours fériés légaux chômés chaque année au sein des associations et déjà pris en compte dans le calcul des durées annuelles de travail.

En cas d'embauche, de rupture de contrat en cours d'année, de durée de congés payés différente du droit intégral à congés payés ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la durée annuelle de travail prévue pour chaque catégorie professionnelle de salariés est calculée au prorata.

3. Comptabilisation des absences

Les absences et congés divers, indemnisés ou non, prévus par les dispositions légales et réglementaires et non assimilés à du travail effectif pour le calcul de la durée de travail et de la rémunération sont décomptés pour le nombre d'heures, heures supplémentaires comprises, ou - s'il s'agit d'un cadre au forfait jours - pour le nombre de jours ou de demi-journées que le salarié aurait accompli pendant l'absence ou le congé et ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

4.

La durée annuelle de travail spécifique à chaque catégorie professionnelle de salariés est fixée aux articles 15 et 19 respectivement des titres II et III du présent accord.

Article 10 : Congés payés

1. Période de référence

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

La période de référence de l'ensemble des salariés soumis au présent accord pour le calcul des droits à congés payés correspond à la période de référence légale allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

2. Durée des congés payés

La durée des congés payés de l'ensemble des salariés soumis au présent accord est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés assuré durant la période de référence. Soit, une durée totale de congés payés au plus égale à 36 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

3. Périodes de prise de congés payés

Les périodes de prise de congés payés de l'ensemble des salariés soumis au présent accord sont fixées comme suit :

- 12 jours ouvrables pris en une ou plusieurs fois durant l'année de formation fixée du 1er septembre au 31 août ;
- 24 jours ouvrables pris en continu sur la période des 6 semaines « d'été » précédant le 31 août.

4. Fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables

Sauf pour les formateurs, les responsables de CRAF et les animateurs, le congé principal de 24 jours ouvrables de l'ensemble des salariés soumis au présent accord peut être fractionné avec l'accord du salarié, sous réserve que 18 jours ouvrables au moins soient pris en continu sur cette même période de 6 semaines « d'été » précédant le 31 août ; les jours ouvrables restants étant pris en une ou plusieurs fois durant l'année de formation.

Le nombre de jours ouvrables de congés payés résultant du présent accord étant supérieur à celui des congés payés légaux implique qu'il ne puisse être augmenté, notamment en cas de fractionnement du congé principal.

Cette disposition s'inscrit dans le respect des durées annuelles de travail fixées par les articles 15 et 19 ci-dessus.

5.

L'association fixe les dates et l'ordre des départs en congés payés à l'intérieur des périodes de prise de congés définies dans le présent article, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'organisation du travail spécifique aux formateurs, responsables de CRAF et animateurs prévue par l'article 27 du présent accord.

7.

Sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés - outre les périodes qui y sont expressément assimilées par les dispositions légales et réglementaires - les absences pour maladie ou accident constatées par certificat médical donnant lieu au maintien de la rémunération des salariés en application des dispositions des conventions collectives nationales des cadres et des ETAM du bâtiment respectivement du 1er juin 2004 et du 12 juillet 2006.

Article 11 : Autorisations d'absence

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés payés fixés par l'article 10.2 ci-dessus et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

- mariage ou PACS du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- obsèques du conjoint du salarié : 4 jours ouvrés ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- obsèques d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un petit enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents du salarié : 3 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré.

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, le salarié dispose, quel que soit le nombre d'enfants, de 5 jours ouvrés maximum par année de formation, sur production d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du salarié.

Ces 5 jours ouvrés peuvent être scindés, par accord d'entreprise spécifique, en 10 demi-journées maximum, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Ces absences doivent être prises dans les jours mêmes de l'événement qui les justifie et ne peuvent être reportées.

Aucune autorisation d'absence n'est accordée si l'événement a lieu pendant les congés payés ou lors de toute autre période d'absence (maladie, etc.).

En outre, une journée ou deux demi-journées sans solde pourra être accordée, par année de formation, pour convenance personnelle.

Article 12 : Retraite complémentaire

[Article étendu sous réserve de l'application des stipulations du C de l'article 6 § 3 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié s'opère conformément à la réglementation en vigueur, à savoir :

- pour les retraites ARRCO concernant les cadres, les techniciens et les employés, celle fixée à l'article 15, alinéa 1er de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;
- pour les retraites AGIRC concernant exclusivement les cadres, celle fixée à l'article 6 § 2 d) et f) et à l'article 1er de l'annexe III de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

TITRE II - CADRES AU FORFAIT JOURS

Article 13 : Composition du personnel relevant du titre II

Les salariés relevant du titre II ont le statut de cadre. Ils se répartissent entre :

- les secrétaires généraux ;
- le personnel de direction de CFA comprenant :
- les directeurs ;
- les adjoints de direction chargés de la pédagogie ;
- les adjoints de direction chargés de l'accompagnement éducatif ;
- les adjoints de direction pédagogique et technique ;
- les cadres experts fonctions support ;
- les coordonnateurs développement régional.

Article 14 : Période d'essai – Délais de prévenance et de préavis

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

1. Période d'essai

La durée de la période d'essai des cadres au forfait jours est de 4 mois. Elle peut être renouvelée une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois, sous réserve que le présent accord soit étendu.

La période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement sont expressément prévues dans le contrat de travail.

2. Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec AR) :

Durant la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :

- si la rupture du contrat est à l'initiative de l'association, à une semaine au cours du premier mois, 3 semaines après le premier mois et un mois après le deuxième mois d'ancienneté ;
- si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et 48 heures à partir de 8 jours d'ancienneté.

Hors période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 3 mois.

Article 15 : Durée annuelle de travail

Les cadres relevant du présent titre ne sont pas considérés, compte tenu de la structure des associations, comme des cadres dirigeants, ni comme des cadres soumis à l'horaire collectif de travail tel que défini par les dispositions légales.

Compte tenu de leur statut, de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et des rythmes de fonctionnement des associations et des CFA, le temps de travail de ces salariés ne peut être prédéterminé, ce qui conduit à les considérer comme des cadres autonomes.

De ce fait, les signataires du présent accord considèrent que la définition de forfaits annuels en jours constitue la modalité la mieux adaptée de calcul du temps de travail effectif de ces personnels.

La durée annuelle de travail des cadres au forfait jours est fixée forfaitairement, pour une année de formation complète et un droit intégral à congés payés, à 210 jours travaillés auxquels s'ajoute un jour au titre de la « journée de solidarité ».

Article 16 : Aménagement du temps de travail

1. Amplitude de travail

Le nombre de jours maximal de travail hebdomadaire des cadres au forfait jours est de 6.

L'amplitude quotidienne maximale de travail est de 11 heures.

Le repos minimum est de 13 heures consécutives par jour et de 24 heures consécutives par semaine, auxquelles s'ajoutent les 13 heures consécutives de repos quotidien.

La durée forfaitaire de travail en jours ne peut en aucun cas avoir pour effet le non-respect de la réglementation relative aux repos quotidiens et hebdomadaires.

2. Contrôle de la durée de travail

Il est tenu au niveau de l'association, un document de contrôle de la durée de travail faisant apparaître le nombre et la date des jours ou demi-journées travaillés ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés et chômés ou tout autre jour non travaillé).

Ce document, établi par le salarié à la fin de chaque mois sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, est signé des deux parties.

L'association établit à la fin de l'année de formation, un document récapitulant, par salarié, le nombre de jours ou de demi-journées travaillés ainsi que le nombre et la nature des jours de repos pris sur l'année de formation.

Ce document, signé des deux parties, est remis au salarié à la fin de l'année de formation et est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans et conservé pendant une durée minimale

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

correspondant à la prescription des salaires.

3. Suivi de la charge et de l'organisation de travail ***[Point étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 II du code du travail relatives aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]***

"*Dans le cadre de l'article L. 3121-46 du code du travail*," *[Termes exclus de l'extension, les dispositions de l'article L. 3121-46 issues de la loi du 8 août 2016 précitée ne portant pas sur le forfait en jours (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]*un entretien individuel a lieu chaque année entre le cadre au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour examiner sa charge de travail, l'organisation de son travail au sein de l'association, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Outre cet entretien annuel, le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié. Il prend, le cas échéant dans ce cadre, toutes les dispositions adaptées pour que le salarié bénéficie de ses repos quotidiens et hebdomadaires prévus dans le présent article et ne dépasse pas le nombre de jours travaillés annuels fixé par l'article 15 ci-dessus.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail doivent être raisonnables et assurer une bonne répartition du travail du salarié sur l'année de formation.

Le comité d'entreprise est informé une fois par an du bilan annuel du suivi de la charge et de l'organisation de travail des cadres au forfait jours.

TITRE III - TECHNICIENS ET EMPLOYÉS

Article 17 : Composition du personnel relevant du titre III

Les salariés relevant du présent titre se répartissent entre :

- les formateurs : professeurs d'enseignement général (EG), de dessin étude des constructions (DEC), d'enseignement professionnel (EP) et d'éducation physique et sportive (EPS) ;
- les responsables de centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF) ;
- les conseillers jeunes et entreprises (CJE) ;
- les chargés de relations entreprises ;
- les gestionnaires fonctions support ;
- les assistants de direction ;
- les animateurs ;
- les assistants techniques ;
- les assistants ;
- les agents techniques qualifiés ;
- les agents d'entretien et de service.

III.1. DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS RELEVANT DU TITRE III

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 18 : Période d'essai – Délais de prévenance et de préavis

18.1. Techniciens

(Formateurs ; responsables de CRAF ; conseillers jeunes et entreprises ; chargés de relations entreprises ; gestionnaires fonctions support ; assistants de direction ; animateurs ; assistants techniques)

a) Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 3 mois.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à 1 mois sous réserve que le présent accord soit étendu.

La période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement sont expressément prévues dans le contrat de travail.

b) Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec AR) :

Durant la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :

- si la rupture du contrat est à l'initiative de l'association, à 1 semaine au cours du 1er mois, 3 semaines après le 1er mois et 1 mois après le 2e mois d'ancienneté ;
- si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et 48 heures à partir de 8 jours d'ancienneté.

Hors période d'essai, le délai de préavis réciproque est de 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans et de 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté.

18.2. Employés

(Assistants ; agents techniques qualifiés ; agents d'entretien et de service)

a) Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 2 mois. Elle est expressément prévue dans le contrat de travail.

b) Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec AR) :

Durant la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :

- si la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à 24 heures au cours des 8 premiers jours, 48 heures entre 8 et 15 jours et 2 semaines après les 15 premiers jours d'ancienneté ;
- si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et 48 heures à partir de 8 jours d'ancienneté.

Hors période d'essai, le délai de préavis ne peut être inférieur :

- si la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
- si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 1 mois.

Article 19 : Durées de travail – Heures supplémentaires

19.1. Durées annuelles de travail et heures supplémentaires annuelles

Pour tenir compte des variations de la charge de travail liées notamment au rythme de la formation en alternance, l'aménagement du temps de travail se fait dans le cadre d'une appréciation du temps de travail sur l'année de formation.

La durée annuelle de travail appréciée dans le cadre de l'année de formation définie à l'article 9.1 ci-dessus est fixée à :

- 1 435 heures pour les formateurs, responsables de CRAF et animateurs ;
- 1 540 heures pour les autres techniciens et employés (conseillers jeunes et entreprises, chargés de relations entreprises, gestionnaires fonctions support, assistants de direction, assistants techniques, assistants, agents techniques qualifiés, agents d'entretien et de service).

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

À chacune de ces durées annuelles de travail s'ajoutent 7 heures au titre de la « journée de solidarité ».

Les heures de travail effectuées au-delà des durées annuelles de travail fixées ci-dessus ouvrent droit, à l'exclusion des heures déjà prises en compte dans le cadre d'un dépassement hebdomadaire de 39 heures, aux majorations pour heures supplémentaires fixées par les dispositions légales.

Ces heures font l'objet d'une rémunération majorée et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé ci-après.

Les heures supplémentaires annuelles ainsi que leur majoration sont rémunérées avec le salaire du dernier mois de la période de référence définie à l'article 9.1 cidessus.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130.

19.2. Durées hebdomadaires de travail et heures supplémentaires hebdomadaires ***[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail et de celles encadrant les dérogations au repos dominical (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]***

La durée hebdomadaire de travail de 35 heures est calculée en moyenne sur l'année de formation définie à l'article 9.1 ci-dessus.

La limite haute hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures.

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de 39 heures se compensent avec celles non réalisées en dessous de cette même durée de 35 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires fixées par les dispositions légales.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées et de leur majoration au-delà de 39 heures hebdomadaires, est remplacé par un repos compensateur pris après accord sur les dates entre l'association et le salarié, par demi-journée(s) ou par journée(s) entière(s).

Le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires est limité à 3. Par voie de conséquence, la durée hebdomadaire de travail maximale est fixée à 42 heures.

De façon exceptionnelle, pour répondre aux contraintes de fonctionnement de l'association, chaque salarié pourra être amené à travailler tout ou partie d'un jour habituellement non travaillé (samedi et/ou dimanche) dans la limite de 3 jours par an.

En outre, compte tenu de la nature de leurs fonctions et des exigences liées à leur emploi, les conseillers jeunes et entreprises et les chargés de relations entreprises pourront être amenés à travailler tout ou partie de 6 samedis supplémentaires au cours de l'année de formation.

Ces dispositions s'inscrivent dans le respect de la durée maximale de travail de 42 heures hebdomadaires et de la réglementation relative au repos minimum de 11 heures consécutives par jour et de 24 heures consécutives par semaine auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

En cas de départ au cours de l'année de formation, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures en moyenne par semaine sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales, celles non effectuées en deçà de 35 heures par semaine et non compensées sont prises en compte pour le calcul de la rémunération.

Article 20 : Aménagement du temps de travail

1. Programmation prévisionnelle

Après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une programmation prévisionnelle de la répartition de la durée de travail sur l'année de formation est affichée sur les lieux de travail et remise par écrit aux salariés au moins 7 jours ouvrés avant le début de la période couverte par la programmation.

La programmation prévisionnelle précise le nombre de semaines que comprend la période de référence, la durée hebdomadaire de travail et sa répartition entre les jours travaillés ainsi que les horaires de travail collectifs ou spécifiques à une ou plusieurs catégories professionnelles ou à une ou plusieurs unités de travail.

Une modification du nombre d'heures et de sa répartition ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au minimum pouvant être ramené à 3 jours ouvrés au plus en cas de circonstances exceptionnelles liées aux nécessités de fonctionnement de l'association ou du CFA et notamment aux exigences de formation des apprentis et stagiaires.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Cette modification peut être individuelle ou - après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel - collective ou spécifique à une ou plusieurs catégories professionnelles ou à une ou plusieurs unités de travail.

2. Décompte et contrôle de la durée de travail

L'association établit, en sa qualité d'employeur et par tous moyens, les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de ceux effectivement pris par chaque salarié au cours de l'année de formation.

Le support récapitulant le total des heures effectué par chaque salarié au cours de l'année de formation est annexé au dernier bulletin de salaire de l'année de formation ou lors du départ du salarié, si celui-ci intervient en cours d'année.

Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée d'un an et conservé pendant une durée minimale correspondant à la prescription des salaires.

En outre, pour les salariés occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel :

- la durée de travail est décomptée quotidiennement et hebdomadairement par récapitulation du nombre d'heures de travail quotidien accompli par chaque salarié, selon un système déclaratif et contradictoire établi chaque semaine et signé par le salarié et son supérieur hiérarchique ;
- les heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement desdites heures ainsi que tout autre jour non travaillé sont décomptés et portés chaque mois à la connaissance des salariés avec un double du document annexé au bulletin de salaire.

Article 21 : Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont soumis aux dispositions légales et réglementaires concernant notamment la répartition de la durée de travail dans le cadre hebdomadaire, mensuel "*ou, conformément aux articles D. 3122-7-1 et suivants du code du travail, sur une période de 4 semaines au plus*". *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 3121-44 et L. 3121-45 du code du travail (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]*

Article 22 : Procédure de mise en place de l'aménagement du temps de travail

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés avant la mise en place de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place est faite auprès de l'inspecteur du travail.

III.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS, RESPONSABLES DE CRAF ET ANIMATEURS

Article 23 : Activités des formateurs

(Professeurs d'enseignement général, de dessin étude des constructions, d'enseignement professionnel et d'éducation physique et sportive)

23.1. Définition des activités

Les activités des formateurs sont regroupées en 3 catégories :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

a) les activités de formation directe en présence d'apprentis, de stagiaires, de salariés, de jeunes en pré-qualification, de jeunes sous statut scolaire ou de demandeurs d'emplois (face-à-face pédagogique) ;

b) les activités - directement liées à celles de première catégorie - de conception, de recherche, d'ingénierie, d'organisation, de préparation matérielle, pédagogique et de suivi de la formation, de suivi et d'évaluation de l'apprenti ou du stagiaire, de concertation pédagogique et professionnelle en CFA ;

c) les activités suivantes liées à la mission de formation :

- les visites en entreprises, notamment dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) ;
- la gestion administrative des récapitulatifs de notes du contrôle en cours de formation ;
- les activités de validation et de certification terminales ponctuelles (préparation, surveillance, correction et jury des examens terminaux ponctuels) ;
- les activités de conception, de recherche et d'ingénierie, non liées directement aux activités de première catégorie (face à face pédagogique des sections et groupes confiés) ;
- la préparation de l'ouverture d'une nouvelle formation ;
- les activités d'information sur les métiers et les modes de formation du BTP, de promotion du CFA et de son offre de formation relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue ;
- les relations avec les entreprises, les prescripteurs et les partenaires du CFA ;
- les réunions relatives au fonctionnement général administratif et/ou pédagogique du CFA, les conseils de classe ;
- les activités particulières (tutorat des collègues, accompagnement de groupes de jeunes à l'étranger...).

23.2. Durée des activités

a) Activités de première catégorie

Pour une année de formation complète et un droit intégral à congés payés, la durée annuelle des activités de première catégorie est fixée à :

- 820 heures pour les professeurs d'enseignement général et de dessin étude des constructions, avec un maximum de 25 heures au cours d'une même semaine (28 heures, à titre exceptionnel, pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent) et de 72 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- 861 heures pour les professeurs d'enseignement professionnel en électricité avec un maximum de 30 heures au cours d'une même semaine et de 75 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- 902 heures pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité et les professeurs d'EPS, avec un maximum :
- pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité, de 30 heures au cours d'une même semaine et de 78 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- pour les professeurs d'EPS, de 25 heures au cours d'une même semaine (28 heures, à titre exceptionnel, pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent) et de 72 heures sur une période de 3 semaines consécutives.

b) Activités de deuxième catégorie

La durée annuelle des activités de deuxième catégorie est déterminée en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie, selon le rapport de :

- 431 heures sur 820 heures d'activités de 1ère catégorie consacrées à l'enseignement général, au dessin étude des constructions et à la formation dispensée pour des niveaux III, II et I ;
- 390 heures sur 861 heures d'activités de 1ère catégorie consacrées à l'enseignement professionnel en électricité ;
- 349 heures sur 902 heures d'activités de 1ère catégorie consacrées à l'enseignement professionnel autre que l'électricité, à l'EPS, au sauvetage-secourisme au travail (SST), aux formations échafaudages et à la formation des maîtres d'apprentissage.

La durée annuelle des activités de deuxième catégorie consacrées à la prévention des risques liés aux activités physiques (PRAP) est déterminée – compte tenu des référentiels spécifiques de chaque discipline - en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie selon le rapport afférent à la catégorie dont relève le formateur concerné (enseignement général, dessin étude des constructions, enseignement professionnel ou EPS).

Les activités de deuxième catégorie sont en principe assurées au CFA. Celles qui sont liées à la conception, à la recherche et à la préparation pédagogiques peuvent être assurées hors du CFA, en fonction des nécessités de fonctionnement du CFA, sur autorisation préalable du directeur du CFA et selon des modalités d'organisation définies par accord d'entreprise spécifique.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Ces modalités doivent respecter le temps de formation conventionnellement dû aux apprentis et stagiaires, les nécessités de fonctionnement des CFA et les exigences de la qualité de la formation.

À cette fin, elles devront garantir la disponibilité des formateurs au CFA notamment pour :

- la préparation de la matière d'oeuvre ;
- les réunions d'ingénierie, de préparation et de concertation pédagogiques et professionnelles ;
- l'accueil et le suivi des apprentis et stagiaires ;
- le remplacement de collègues.

En application du protocole d'accord du 22 juin 2006 relatif aux modalités d'organisation de la « journée de solidarité », les heures dues à ce titre par les salariés sont consacrées aux activités de deuxième catégorie définies dans le présent article.

c) Activités de troisième catégorie

La durée annuelle des activités de troisième catégorie est déterminée en fonction du nombre d'heures annuel consacrées aux activités de première catégorie, selon le rapport de :

- 184 heures sur 820 heures d'activités de 1ère catégorie, pour les professeurs d'enseignement général et de dessin étude des constructions ;
- 184 heures sur 861 heures d'activités de 1ère catégorie, pour les professeurs d'enseignement professionnel en électricité ;
- 184 heures sur 902 heures d'activités de 1ère catégorie, pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité et les professeurs d'EPS.

Le calcul au prorata des activités de troisième catégorie s'effectue - selon la catégorie dont relève le formateur concerné - dans la limite maximale de 820 heures, 861 heures ou 902 heures d'activités de première catégorie.

La différence éventuelle entre le nombre d'heures total des activités de première, de deuxième et de troisième catégories déterminé conformément à l'article 23.2 et la durée annuelle de travail fixée à l'article 19.1 ci-dessus pour les formateurs, sera consacrée aux activités de troisième catégorie.

23.3. Organisation pédagogique des activités

Les modalités d'organisation des activités des formateurs définies dans le présent article devront respecter les recommandations d'ordre pédagogique préconisées par la direction de la formation du CCCA-BTP.

Le suivi du temps de travail est assuré par la direction du CFA.

L'appréciation du temps de travail des activités de deuxième et de troisième catégories réalisées à l'extérieur du CFA se fait sur la base notamment d'un ordre de mission, établi par le directeur du CFA précisant l'objet, la date, le lieu, les heures de début et de fin de la mission ainsi que le moyen de transport utilisé pour son exercice.

Article 24 : Actions de formation professionnelle continue

Les actions de formation professionnelle continue sont complémentaires à la mission d'apprentissage dont sont investis les associations et les CFA.

La prise en charge par les formateurs de groupe(s) de stagiaires de la formation professionnelle continue (salariés d'entreprises, demandeurs d'emploi, jeunes en préqualification ou tout autre public) s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives aux durées des activités de première, de deuxième et de troisième catégories fixées cidessus pour chacune des catégories de formateurs dont relève le salarié.

Toutefois les professeurs de dessin étude des constructions et d'enseignement professionnel pourront - dès lors qu'au cours d'une même semaine ils ne prennent en charge que des actions de formation professionnelle continue - assurer au cours de cette même semaine 35 heures d'animation desdites actions (activités de première catégorie).

Article 25 : Temps de préparation spécifique aux responsables de CRAF

Pour assurer les activités spécifiques liées à l'organisation du CRAF ainsi qu'à la gestion de ses ressources et de ses matériels, les responsables de CRAF disposent d'une durée de 3,5 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année de formation, soit 143,5 heures par année de formation.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 26 : Temps de préparation spécifique aux animateurs

Pour l'exercice de l'ensemble de leurs activités, les animateurs disposent d'un temps de préparation et de concertation fixé forfaitairement à 6 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année de formation, soit 246 heures par année de formation.

La durée d'équivalence en termes de rémunération de la présence de nuit au dortoir, allant de l'extinction des feux à la sonnerie du réveil le lendemain matin, des animateurs à temps plein est conventionnellement fixée à trois heures de service. *[Alinéa étendu sous réserve que le recours au régime d'équivalence des animateurs chargés de la surveillance nocturne des dortoirs ne puisse avoir pour effet de porter d'une part, à plus de 48 heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de 4 mois consécutifs d'autre part, à plus de 12 heures la durée de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de 24 heures et qu'enfin aucun salarié auquel est appliqué le régime d'équivalence n'accomplisse un temps de travail, décompté heure pour heure, excédant six heures consécutives, sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]*

Article 27 : Organisation du travail

L'organisation du travail des formateurs, des responsables de CRAF et des animateurs s'effectue sur 42 ou 41 semaines calendaires.

Elle devra garantir, pour un droit intégral à congés payés pris au cours de l'année de formation, soit 36 jours ouvrables, et dans le respect des durées annuelles de travail prévues à l'article 19.1 ci-dessus, 10 semaines non travaillées, incluant notamment les jours de congés payés et les jours fériés et chômés, qui seront prises durant les vacances scolaires de l'académie sur :

- les semaines de « Noël » et du « Jour de l'an » ;
- la semaine de « Printemps » ;
- les 7 semaines «d'été » précédant et incluant le 31 août ou - par accord d'entreprise spécifique - les 6 semaines « d'été » précédant et incluant le 31 août et une semaine prise au cours de l'année de formation, dans les conditions fixées à l'article 10.3 ci-dessus.

En cas de nombre de jours ouvrables de congés payés acquis inférieur à 36 jours ouvrables sur une année de formation, le nombre de semaines non travaillées, incluant notamment les jours de congés payés et les jours fériés et chômés, est calculé au prorata.

TITRE IV - CLASSIFICATION ET SYSTEME DE RÉMUNÉRATION

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place une classification tenant compte de l'évolution qu'ont connue les métiers des associations ces dernières années.

Cette classification a vocation à traiter de l'ensemble des métiers des associations en tenant compte de ce qu'ils recouvrent à la date de signature du présent accord mais également à permettre la prise en compte de leur évolution dans le temps ou de l'apparition de métiers nouveaux.

Elle permet ainsi de mieux valoriser les métiers des associations et de favoriser la lisibilité en matière de mobilité professionnelle, tant au sein d'une même association que dans l'ensemble des associations couvertes par le présent accord.

Elle est donc basée sur le métier qui est une somme des activités communes à l'ensemble des associations et regroupant des emplois de niveau équivalent dans leur finalité et les compétences mises en oeuvre. Ces métiers et leurs compétences associées sont définis dans un recueil indépendant élaboré par le CCCA-BTP qui n'a pas vocation à être repris dans le présent accord.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 28 : Les critères classants

Les métiers sont étudiés au regard de cinq critères classants :

- connaissances théoriques et pratiques ;
- contribution ;
- autonomie / initiative ;
- dimension relationnelle ;
- management / coordination.

D'importance équivalente, ces critères classants sont adaptés à l'activité des associations. Ils permettent également la prise en compte ultérieure de l'évolution des métiers afin de garantir la stabilité dans le temps de la classification.

Communs à l'ensemble des métiers des associations, ils garantissent une analyse objective et homogène des métiers.

Au-delà d'une caractérisation générique, chaque critère classant est défini en un certain nombre de niveaux représentatifs de situations professionnelles de portée différente permettant ainsi l'analyse des métiers.

28.1. Connaissances théoriques et pratiques

Les connaissances requises recouvrent l'ensemble des compétences théoriques et pratiques nécessaires pour exercer le métier. Ces savoirs et savoir-faire sont généraux, techniques, professionnels ou spécifiques. Ils peuvent être acquis par la formation (initiale et continue) et/ou par l'expérience professionnelle.

1. Les connaissances du métier sont acquises par une formation ou par une expérience pratique de quelques années.

2. Les connaissances sont approfondies et/ou l'expérience d'un domaine professionnel est de quelques années.

3. Les connaissances professionnelles sont diversifiées et/ou l'expertise technique dans un domaine est acquise par une formation ou une expérience de plusieurs années.

4. La compréhension de concepts théoriques dans un domaine déterminé est acquise soit par une formation soit par une expérience professionnelle de plusieurs années permettant de définir et/ou de piloter des projets locaux ou régionaux.

5. La compréhension des finalités et des enjeux et la maîtrise de mécanismes et fondamentaux techniques et organisationnels permettent de proposer et/ou de piloter des objectifs généraux contribuant à la politique de l'association régionale.

28.2. Contribution

Elle correspond à l'incidence plus ou moins large et durable du métier sur :

- le fonctionnement ;
- le développement ;
- l'atteinte des résultats ;
- l'image de l'association et du/des CFA.

1. Les activités ont des répercussions limitées au métier lui-même. Elles sont facilement et rapidement identifiables et rectifiables.

2. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement d'un collectif ou d'une équipe. Elles sont rapidement identifiables et rectifiables.

3. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de la structure. Elles sont identifiables et mesurables. Elles sont rectifiables dans un délai relativement court.

4. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de la structure. Elles sont identifiables et mesurables. Elles sont rectifiables dans un délai plus long.

5. Les activités et les décisions prises ont des répercussions importantes sur le fonctionnement, les résultats, l'image et le développement de la structure.

6. Les activités et les décisions prises ont des répercussions importantes sur le fonctionnement, les résultats, le développement à moyen/long terme de la structure et son positionnement dans son environnement économique et social.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

28.3. Autonomie / Initiative

Il s'agit du degré de liberté d'action liée à l'exercice d'un métier concernant :

- la nature du travail à accomplir ;
- la définition directe ou non des objectifs ;
- le choix des procédures et méthodes à mettre en oeuvre ;
- le choix des moyens mis à disposition et/ou à mobiliser ;
- les modalités et la fréquence de contrôle et d'évaluation de l'activité et/ou des résultats.

1. Exécuter un programme de travail et des travaux selon des instructions précises. Il est possible de choisir les modes opératoires, sans modifier les méthodes générales. Le contrôle est fréquent pour l'exécution de travaux simples dans un cadre de travail habituel.

2. Exécuter un programme de travail selon des directives générales. Elles laissent une initiative dans l'organisation du travail et le choix des méthodes et moyens à mettre en oeuvre. Le contrôle est périodique.

3. Contribuer à la définition du programme de travail et des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. Dans ce cadre, définition de l'organisation du travail. Le contrôle porte sur les moyens et les résultats.

4. Définir les objectifs de la structure et négocier les moyens correspondants. Proposer des plans d'actions et une organisation du travail. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs fixés et l'efficience des moyens mis en oeuvre.

5. Définir les objectifs, identifier les moyens mobilisables, mobiliser les moyens nécessaires, organiser et piloter l'activité et des objectifs transversaux sur une ou plusieurs structures. Contrôler l'activité de l'ensemble des structures dans le cadre de la politique générale de l'association et de la branche.

28.4. Dimension relationnelle

Il s'agit de l'importance des relations professionnelles qu'implique le métier. Celle-ci se caractérise à la fois par :

- la diversité et la nature des interlocuteurs concernés ;
- la variété des finalités recherchées ;
- la fréquence des contacts.

1. Transmettre des informations factuelles et rendre compte de ses activités dans le cadre du fonctionnement quotidien dans son environnement direct de travail.

2. Échanger des informations et/ou des explications au sein de l'équipe de travail locale ou régionale. Transmettre des informations à des interlocuteurs externes dans un cadre bien établi.

3. Échanger des informations et/ou des explications avec des interlocuteurs internes et externes habituels (apprenants, familles, entreprises, partenaires...).

4. Conseiller des interlocuteurs internes et externes habituels (apprenants, familles, entreprises, partenaires...).

5. Animer, coordonner et conseiller des interlocuteurs internes et externes venant d'horizons variés (apprenants, entreprises, collectivités locales et territoriales, partenaires...). Assurer leur adhésion.

6. Mener des négociations y compris dans le cadre d'enjeux stratégiques avec des interlocuteurs internes ou externes de tous niveaux. Les convaincre et les faire adhérer.

28.5. Management / Coordination

Il s'agit des responsabilités d'encadrement hiérarchique et d'animation d'autres collaborateurs (animation de projets...) tenant compte de la dimension des équipes encadrées.

1. Contribuer à l'activité en s'inscrivant dans un collectif de travail.

2. Animer ou coordonner des collaborateurs dans son propre champ d'activité au niveau local ou régional notamment dans le cadre de projets.

3. Assurer la responsabilité du fonctionnement au quotidien d'une équipe réduite.

4. Assurer la responsabilité du fonctionnement au quotidien d'une équipe importante.

5. Assurer temporairement la responsabilité d'une structure.

6. Assurer la responsabilité d'un CFA. Piloter des projets régionaux.

7. Assurer la responsabilité globale d'une structure composée d'un ou plusieurs CFA.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 29 : Les classes de métiers

L'analyse de chaque métier vise à déterminer le degré correspondant pour les 5 critères classants. Elle permet ainsi d'ordonner les métiers de manière objective dans des classes.

Les classes de métiers rassemblent des métiers dont l'analyse est équivalente ou proche au regard des 5 critères classants et pouvant relever de familles de métiers différentes.

Elles servent de point de repère à la fixation du système de rémunération pour le rendre plus cohérent et structuré.

Elles permettent également de définir les catégories de personnel employés, techniciens ou cadres.

CATEGORIÉS PROFESSIONNELLES	INTITULÉS DES GRILLES		INTITULÉS DES FICHES MÉTIERS à la date de signature du présent accord (pour information)
Employés	Classe A	Agent d'entretien et de service	Agent d'entretien et de service
	Classe B	Agent technique qualifié Assistant(e)	Agent technique qualifié Assistant(e)
Techniciens	Classe C	Assistant(e) technique	Assistant(e) technique (administration, comptabilité, communication, administration du personnel)
	Classe D	Animateur / Animatrice	Animateur/ Animatrice
	Classe E	Assistant(e) de Direction Gestionnaire fonctions support	Assistant(e) de direction Gestionnaire ressources humaines Gestionnaire comptable
	Classe F	Chargé(e) de relations entreprises Conseiller(e) jeunes et entreprises Responsable de CRAF Formateur/Formatrice	Chargé(e) de relations entreprises Conseiller(e) jeunes et entreprises Responsable de CRAF Formateur/Formatrice
Cadres	Classe G	Coordonnateur / Coordonnatrice développement régional Cadre expert fonctions support Adjoint(e) de direction pédagogique et technique Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif	Coordonnateur / Coordonnatrice développement régional Responsable ressources humaines Responsable gestion comptabilité Adjoint(e) de direction pédagogique et technique Adjoint(e) de direction chargé(e) du l'accompagnement éducatif
	Classe H	Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie	Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie
	Classe I	Directeur / Directrice de CFA	Directeur / Directrice de CFA
	Classe J	Secrétaire général(e) d'association	Secrétaire général(e) d'association

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 30 : Le système de rémunération

30.1. Conditions de rémunération

Les conditions de rémunération et de déroulement de carrière des secrétaires généraux sont fixées, dans le cadre de la classification définie au présent accord, par les associations selon les modalités définies dans leurs statuts, en liaison avec le secrétariat général du CCCA-BTP et dans le respect des coefficients minima et maxima de rémunération fixés par une commission annuelle des rémunérations composée des présidents et vice-présidents des associations ainsi que des président, vice-président et secrétariat général du CCCA-BTP.

Les conditions de rémunération et de déroulement de carrière des autres personnels sont définies dans le cadre de la classification et du système de rémunération prévus au présent accord.

Le salaire mensuel brut est calculé sur la base d'un coefficient multiplié par la valeur de point correspondante négociée au plan national entre les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations.

30.2. Lissage de la rémunération

Afin de garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base :

- la rémunération mensuelle des cadres au forfait jours est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail accompli durant le mois considéré ;
- la rémunération mensuelle des employés et techniciens est lissée, conformément aux dispositions légales et réglementaires, sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures appréciée sur l'année de formation définie à l'article 9.1 du présent accord.

En cas d'embauche ou de rupture de contrat au cours de l'année de formation ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la période durant laquelle le salarié est contractuellement lié à l'association.

30.3. Comptabilisation des absences

Les absences et congés divers, indemnisés ou non, sont comptabilisés pour le calcul de la rémunération pour le nombre d'heures ou – s'il s'agit de cadres au forfait jours – le nombre de jours ou de demi-journées de travail que le salarié aurait accompli pendant l'absence ou le congé et ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures ou - s'il s'agit d'un cadre au forfait jours – les jours ou les demi-journées d'absences ou de congés divers non indemnisables sont déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

30.4. Primes et gratifications

En sus de son salaire mensuel brut de base, chaque salarié perçoit :

a) une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire mensuel brut de base, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé assurés au cours de la période de référence fixée du 1er janvier au 31 décembre et payable avec le salaire du mois de décembre ;

b) une prime de vacances dont le montant est fixé à 30 % du salaire mensuel brut de base, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé assurés au cours de la période de référence fixée du 1er septembre au 31 août et payable avec le salaire du mois d'août.

Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence, la gratification de fin d'année et la prime de vacances sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Lorsque le CFA comporte un internat , le directeur du CFA perçoit au titre des tâches et des responsabilités spécifiques qu'il assume une prime d'internat dont le montant est fixé à 15 points cadre bruts versée pour chacun des 12 mois de l'année de formation, périodes de travail et de congés payés confondues.

Lorsque le CFA possède un internat, le directeur et l'adjoint de direction chargé de l'accompagnement éducatif disposent éventuellement au sein du CFA ou de l'internat d'un logement de fonction concédé à titre d'accessoire à leur contrat de travail.

Sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la gratification de fin d'année, de la prime de vacances et de la prime d'internat les périodes assimilées par les dispositions légales et réglementaires à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En cas d'embauche, de rupture de contrat ou d'absence non assimilée à du travail effectif par les dispositions légales et réglementaires pour le calcul des primes et gratifications au cours de l'année de formation ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la gratification de fin d'année, la prime de vacances et la prime d'internat font l'objet d'un abattement proportionnel.

Étant assises sur la rémunération des périodes de travail et de congés payés confondues, la gratification de fin d'année, la prime de vacances et la prime d'internat ne sont pas incluses dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

30.5. Salaire minima des secrétaires généraux d'association

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

Le salaire minima des secrétaires généraux d'association est fixé à 196,5 points cadre.

Il est déterminé dans les conditions prévues à l'article 30.1 ci-dessus.

30.6. Grilles de salaire et d'avancement

L'avancement se fait par niveau suivant les grilles de salaire et d'avancement définies ci-après.

L'avancement s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix sur la base de critères objectifs liés à la valeur professionnelle du salarié.

Cadres :

1. Directeur / Directrice de CFA ;

2. Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie ;

3. Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif - Adjoint(e) de direction pédagogique et technique - Cadre expert fonctions support - Coordonnateur / Coordonnatrice développement régional.

Techniciens :

4. Formateur / Formatrice - Responsable de CRAF - Conseiller / Conseillère jeunes et entreprises - Chargée (e) de relations entreprises ;

5. Gestionnaire fonctions support - Assistant(e) de direction ;

6. Animateur / Animatrice ;

7. Assistant(e) technique.

Employés :

8. Assistant(e) - Agent technique qualifié ;

9. Agent d'entretien et de service.

30.7. Situation des salariés embauchés avant le 1er septembre 2015

a) Pour les emplois relevant des titres III « personnel administratif » et IV « personnel de service » de l'accord collectif du 22 mars 1982, le personnel concerné continue de dépendre des articles 308 et 408 - alinéa a) dudit accord ainsi que des grilles de salaire et d'avancement prévues par les annexes des titres III et IV.

b) Pour les emplois relevant du titre I « personnel de direction » de l'accord collectif du 22 mars 1982, les cadres dont la durée de travail est calculée en heures ou sur la base d'un forfait inférieur à 210 jours travaillés par année et ne souhaitant pas bénéficier d'un forfait de 210 jours continuent de dépendre des grilles de salaire et d'avancement prévues par les annexes 1, 2 et 3 du titre I de l'accord collectif du 22 mars 1982 ainsi que de la prime liée au forfait de 200 jours résultant de l'accord du 7 novembre 2000.

(Voir les grilles de salaires dans le chapitre "Salaires" du sommaire.)

TITRE V - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 31 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er septembre 2015, à l'exception de ses dispositions ayant trait :

- à la classification et au système de rémunération, à la détermination de la gratification de fin d'année et à la suppression de la prime liée au forfait jours résultant de l'ancien accord du 7 novembre 2000, pour lesquelles la date d'application est fixée au 1er janvier 2016 dans le respect des droits acquis à cette date ;
- à la détermination de la prime de vacances dont la date d'application est fixée au 1er juin 2016 ;
- à la détermination des droits à congés payés dont la date d'application est fixée à l'issue de la période de référence 1er juin 2015-31 mai 2016, soit au 1er juin 2016 ;
- au renouvellement de la période d'essai dont la date d'application est fixée au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 32 : Commission de suivi

Il est constitué une commission de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations.

Elle aura en charge d'examiner l'application de l'accord au regard particulièrement de la diversification des actions de formation.

Elle se réunira au moins une fois par an durant les 3 années suivant l'entrée en vigueur du présent accord, puis 1 fois tous les 2 ans.

Article 33 : Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir à la requête de la partie la plus diligente, le plus tôt possible et au plus tard, dans les deux mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 34 : Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations, non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 35 : Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause ainsi que des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions. *[Alinéa*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]

Article 36 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 37 : Notification - Dépôt - Extension - Validité

37.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

37.2. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

37.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 38 : Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC-BTP), section nationale des personnels du réseau CCCA-BTP ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Syndicat national des personnels des CFA et assimilés de la construction (CGT) ;
Fédération générale Force ouvrière construction, représentée par le SNPFO des CFA-BTP.

ASTREINTES DE NUIT

ACCORD DU 30 JUIN 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les associations chargées de la gestion du personnel des CFA

[Accord étendu par arrêté du 30 juin 2017 – JO du 8 juillet 2017.]

PRÉAMBULE ***[Préambule étendu sous réserve que les articles L. 3121-5 et suivants du code du travail soient entendus comme étant les articles L. 3121-9 et suivants du même code (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]***

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de recourir à des astreintes de nuit confiées à des membres du personnel de direction des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics des associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP, ci-après respectivement dénommés « CFA » et « associations » , compte tenu de la responsabilité de ces dernières au regard de la sécurité des jeunes qui leur sont confiés, spécialement la nuit lorsque les CFA disposent d'un internat.

La mise en oeuvre des astreintes de nuit répond à un double objectif :

- garantir la sécurité des apprentis, des stagiaires, des jeunes sous statut scolaire et de tout public accueillis à l'internat ;
- créer, pour les salariés concernés, des conditions de vie personnelle et familiale équilibrées.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser dans cet objectif la mise en oeuvre des dispositions des articles L. 3121-5 et suivants du code du travail relatives à l'astreinte.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2 : Objet

Le présent accord met en place et réglemente le partage des nuits d'astreinte entre les personnels visés à l'article 3 ci-après.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Il s'inscrit dans le cadre de l'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations.

Article 3 : Personnels concernés

Le présent accord s'applique aux personnels suivants des associations disposant d'un internat entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 ci-dessus :

- le directeur ;
- l'adjoint de direction chargé de l'accompagnement éducatif.

Et, en cas de nécessité :

- l'adjoint de direction chargé de la pédagogie ;
- l'adjoint de direction pédagogique et technique.

Article 4 : Définition de l'astreinte

(modifié par avenant du 28 septembre 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 2 avril 2019 – JO du 10 avril 2019.]*

4.1. Tout salarié désigné à l'article 3 de l'accord relatif aux astreintes de nuit du 30 juin 2015 pourra, dans le cadre des dispositions des articles L. 3121-9 et suivants du code du travail, être soumis à des heures d'astreinte durant lesquelles, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'association, il devra être en mesure d'assurer une assistance téléphonique et, s'il y a lieu, une intervention sur le site pour effectuer un travail au service de l'association, dans les conditions et suivant les garanties prévues par l'accord visé ci-dessus.

4.2. L'astreinte pourra, le cas échéant, se dérouler dans un logement de fonction concédé à titre d'accessoire au contrat de travail du salarié concerné.

Article 5 : Modalités de partage de l'astreinte

Le salarié disposant d'un logement de fonction se verra confier 50 % des nuits d'astreinte programmées par l'association sur l'année de formation.

Article 6 : Information des salariés

6.1. Une programmation individuelle des heures d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours ouvrés avant le début de la période de programmation.

La durée de la période de programmation individuelle des heures d'astreinte, qui devra être commune aux salariés concernés d'un même CFA, sera fixée par l'association dans le cadre mensuel, trimestriel, semestriel ou de l'année de formation.

6.2. Une modification éventuelle de la programmation individuelle des heures d'astreinte sera portée à la connaissance du salarié concerné en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance pourra être réduit à un jour franc minimum en cas de circonstances exceptionnelles telles que le remplacement d'un salarié temporairement absent durant ses heures d'astreinte.

6.3. Aucune astreinte ne pourra être programmée durant les congés payés des salariés concernés.

Article 7 : Organisation de l'astreinte

L'astreinte prendra effet le soir à partir de l'extinction des feux du CFA et s'achèvera à la sonnerie du réveil le lendemain matin.

Aucune astreinte ne pourra être programmée durant les nuits de vendredi, samedi et dimanche sauf circonstances exceptionnelles telles que celles nécessitant la présence d'apprentis, de stagiaires, de jeunes sous statut scolaire ou de tout autre public durant l'une et/ou l'autre de ces 3 nuits.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Chaque salarié concerné devra être joignable à tout moment durant ses heures d'astreinte au moyen notamment d'un téléphone mobile mis à sa disposition pour la durée de l'astreinte par l'association, afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai maximum de 30 minutes.

Pour la durée de l'astreinte, un véhicule de service sera mis à la disposition du salarié qui ne disposerait pas de véhicule personnel ou de fonction.

Article 8 : Compensation de l'astreinte

(modifié par avenant du 28 septembre 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 2 avril 2019 – JO du 10 avril 2019.]*

En compensation de leur astreinte, les salariés concernés bénéficieront :

- soit de la mise à disposition d'un logement de fonction concédé à titre d'accessoire à leur contrat de travail ;
- soit d'une prime d'astreinte équivalant forfaitairement à 1,3 point cadre par nuit d'astreinte.

Cette compensation financière s'ajoutera à la rémunération des heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant l'astreinte, conformément à l'article 9 du présent accord.

Pour les salariés embauchés avant le 1er septembre 2015 et qui bénéficiaient à cette date d'un logement de fonction, la compensation de l'astreinte se fera par le versement de la prime d'astreinte prévue à l'article 8 de l'accord relatif aux astreintes de nuit du 30 juin 2015.

Article 9 : Rémunération des heures d'intervention durant l'astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir constituent du travail effectif.

Elles ouvriront droit en conséquence à rémunération dont le montant sera calculé sur la base du taux horaire majoré de 25 % multiplié par le nombre d'heures d''assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site et, le cas échéant, de trajet pour se rendre sur le site et en revenir.

Le taux horaire de référence sera déterminé sur la base du salaire mensuel brut de base du salarié concerné (coefficient hiérarchique multiplié par la valeur du point cadre) pour une durée de travail théorique de 151,67 heures en moyenne par mois.

Article 10 : Incidence, sur le forfait jours annuel, des heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir ne s'imputent pas sur le forfait annuel en jours travaillés auquel est soumis le salarié en application de l'accord collectif du 30 juin 2015 précité.

Article 11 : Récapitulatif des heures d'intervention durant une astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir devront faire l'objet de la part du salarié concerné d'un document écrit précisant le nombre d'heures et la nature du travail effectué durant l'assistance téléphonique et/ou l'intervention sur le site ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures de trajet.

Article 12 : Repos quotidien et hebdomadaire

En cas d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte , le repos minimum quotidien et hebdomadaire - fixé respectivement à 13 heures consécutives et à 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures consécutives de repos quotidien par l'accord collectif du 30 juin 2015 précité - sera attribué intégralement à la fin de l'assistance téléphonique et/ou de l'intervention sur le site, sauf si le salarié concerné en a déjà bénéficié entièrement avant l'assistance téléphonique et/ou l'intervention sur le site.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 13 : Récapitulatif des heures d'astreinte et de leur compensation

(modifié par avenant du 28 septembre 2017) *[Avenant étendu par arrêté du 2 avril 2019 – JO du 10 avril 2019.]*

Conformément aux articles R. 3121-2 et D. 3171-16 du code du travail, les heures d'astreinte devront faire l'objet de la part de l'employeur d'un document récapitulant mensuellement le nombre d'heures d'astreinte et leur compensation financière qui devra être remis au salarié concerné et tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an.

TITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 14 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

Il entrera en vigueur le 1er septembre 2015.

Article 15 : Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir à la requête de la partie la plus diligente le plus tôt possible et au plus tard dans les deux mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 16 : Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 17 : Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause et des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions. *[Alinéa*

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]

Article 18 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail. L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 19 : Notification - Dépôt - Extension - Validité

19.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

19.2. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu' au greffe du conseil de prud'hommes de PARIS, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 , D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

19.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du Code du travail.

Article 20 : Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC-BTP), section nationale des personnels du réseau CCCA-BTP ;

Fédération générale Force ouvrière construction, représentée par le SNPFO des CFA-BTP.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 30 JUIN 2015 relatif au travail à temps partiel dans les associations chargées de la gestion du personnel des CFA

[Accord étendu par arrêté du 30 juin 2017 – JO du 8 juillet 2017.]

PRÉAMBULE ***[Préambule étendu sous réserve que les articles L. 3123-14-1, L. 3123-14-4, L. 3123-17 et suivants, L. 3123-18 et L. 3123-25 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-27, L. 3123-19, L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-28 et L. 3123-29, L. 3123-20 et L. 3123-22 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]***

S'inscrivant dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur les modalités de mise en oeuvre des dispositions relatives aux salariés à temps partiel concernant :

- la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel, régies par les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail.

La loi et l'ordonnance précitées autorisent les partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, à permettre aux entreprises entrant dans son champ d'application :

- de fixer - dans certaines conditions - une durée minimale de travail inférieure à la durée minimale légale, conformément à l'article L. 3123-14.4 du code du travail ;
- de dépasser - sous certaines conditions et dans certaines limites - la limite légale dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires, conformément à l'article L. 3123-18 du code du travail ;
- de proposer par voie d'avenant à leurs salariés à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail contractuelle, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics, ci-après respectivement dénommés « associations » et « CFA », créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Dérogations à la durée minimale légale de travail

2.2.1. Compte tenu des contraintes notamment organisationnelles et budgétaires inhérentes au fonctionnement des CFA et, en particulier, au temps de formation conventionnellement dû aux apprentis, des dérogations à la durée minimale légale de travail sont prévues, conformément à l'article 2.2.2 ci-après, afin :

- d'assurer un complément pour compenser les temps partiels choisis par les salariés ;
- de prendre en charge l'excédent d'heures de formation résultant de l'effectif d'apprentis, de stagiaires et de jeunes sous statut scolaire ;
- de faire face aux surcharges de travail auxquelles sont confrontés les salariés.

2.2.2. Par dérogation à la durée minimale légale de travail et exclusivement dans les cas précisés à l'article 2.2.1 ci-dessus, la durée minimale de travail à temps partiel des salariés des associations est fixée à 7 heures de travail par semaine ou, le cas échéant, selon la répartition de la durée de travail retenue dans le contrat de travail, à l'équivalent mensuel de cette durée (30,34 heures).

2.2.3. La dérogation prévue à l'article 2.2.2 du présent accord ne fait pas obstacle aux dérogations fixées par la loi.

Ainsi :

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale ou à celle dérogatoire fixée à l'article 2.2.1 ci-dessus :

- peut être fixée, sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités ;
- est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

La durée minimale légale de travail ou celle dérogatoire fixée à l'article 2.2.2 ci-dessus ne s'applique pas :

- aux contrats « aidés » ;
- aux contrats conclus par des entreprises de travail temporaire d'insertion ou dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours calendaires ;
- aux contrats à durée déterminée ou aux contrats temporaires conclus pour le remplacement d'un salarié absent. Cette dernière exclusion ayant pour objet de faire correspondre le temps de travail du remplaçant avec celui du remplacé dont la durée de travail serait, par dérogation, inférieure à la durée minimale légale ou à celle fixée à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 3 : Garanties liées aux dérogations à la durée légale de travail

En contrepartie des dérogations aux durées minimales de travail résultant de l'article 2 ci-dessus :

3.1. Les salariés à temps partiels concernés bénéficient d'horaires de travail réguliers regroupés :

- par demi-journée complète de 2 heures minimum ;
- ou par journée complète de 4 heures minimum dont, le cas échéant, deux demijournées complètes de 2 heures minimum.

Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

3.2. Les salariés à temps partiel concernés qui cumulent plusieurs emplois ont la possibilité de refuser un changement d'horaires de travail s'il n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle.

Article 4 : Heures complémentaires

[Article étendu sous réserve que les articles L. 3123-18 et L. 3123-19 auxquels il fait référence, soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-20 et L. 3123-21 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail dans la limite du 1/10e de cette durée sont majorées au taux légal de 10 %.

En application des articles L. 3123-18 et L. 3123-19 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut, sous réserve de l'accord exprès du salarié, être porté au-delà de 1/10e de la durée contractuelle de travail dans la limite du 1/3 de cette même durée.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les heures réalisées au-delà du 1/10e de la durée contractuelle de travail limitées au tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Article 5 : Augmentation de la durée contractuelle de travail

[Article étendu sous réserve que l'article L. 3123-25 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-22 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]

Les dispositions du présent article sont prises en application de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Elles répondent à un intérêt commun des associations pour limiter le recours aux contrats à durée déterminée et des salariés à temps partiel désireux d'augmenter leur durée de travail.

5.1. Modalités

La durée contractuelle de travail d'un salarié à temps partiel peut, avec l'accord de celui-ci, être augmentée temporairement par un avenant à son contrat de travail, établi conformément aux dispositions légales relatives au temps partiel.

En fonction des besoins de fonctionnement de l'association et préalablement à toute embauche extérieure, une augmentation temporaire de la durée de travail est proposée à chaque salarié à temps partiel ayant la qualification requise.

Les salariés intéressés en informent par écrit l'association.

En cas de pluralité de demandes, l'association s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés en fonction des critères suivants classés par ordre d'importance :

- les aptitudes professionnelles du salarié ;
- les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'association ;
- l'ancienneté du salarié ;
- les dates de remise des demandes écrites des salariés.

Une augmentation temporaire de la durée de travail ne peut toutefois être conclue dans ce cadre que lorsque la durée de travail proposée au salarié par voie d'avenant à son contrat de travail est supérieure au 1/10e de la durée de travail de son contrat de travail.

Le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est fixé à 8, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné pour lesquels le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'association informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des critères retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours aux avenants.

L'augmentation de la durée contractuelle de travail ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

5.2. Rémunération

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les heures de travail au plus égales à la durée de travail fixée par l'avenant sont rémunérées au taux des heures normales.

Article 6 : Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel

L'association s'engage à porter à la connaissance de tout salarié à temps partiel la liste des emplois disponibles et de leur donner priorité pour l'attribution d'un emploi, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel d'une durée de travail supérieure à la leur, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS

Article 7 : Organisation pédagogique des activités des formateurs à temps partiel

Les modalités d'organisation des activités des formateurs à temps partiel devront respecter les recommandations d'ordre pédagogique préconisées par la direction de la formation du CCCA-BTP.

TITRE III - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

Il entrera en vigueur le 1er septembre 2015.

Article 9 : Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir à la requête de la partie la plus diligente le plus tôt possible et au plus tard dans les deux mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 10 : Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 11 : Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires. La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause et des motifs de révision. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]*

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (arrêté d'extension du 30 juin 2017).]*

Article 12 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément à l'article L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 13 : Notification - Dépôt - Extension - Validité

13.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

13.2. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de PARIS, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 , D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

13.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 14 : Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;

Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE-CGC-BTP), section nationale des personnels du réseau CCCA-BTP ;

Syndicat national des personnels des CFA et assimilés de la construction (CGT) ;

Fédération générale Force ouvrière construction, représentée par le SNPFO des CFA-BTP.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

ACCORD PROFESSIONNEL DU 22 JUIN 2006 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité

Entre :

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

La section nationale des personnels des CFA du BTP, CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics, section nationale du personnel des CFA du CCCA, CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 instituant une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, modifiée par la circulaire de la direction des relations du travail n° 14 du 22 novembre 2005 autorisant le fractionnement de la journée de solidarité.

Cette mesure se traduit pour les salariés par une journée supplémentaire de travail sur l'année sans rémunération, assortie d'une contribution patronale de 0,3 % sur les rémunérations versées depuis le 1er juillet 2004.

Le présent accord organise la mise en oeuvre des dispositions légales et réglementaires relatives à la journée de solidarité dans les associations gestionnaires des CFA.

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er : Forme de la journée de solidarité

La journée de solidarité prend la forme d'une durée de travail, fixée à l'article 4 ci-après, continue ou fractionnée, collective ou spécifique à une ou plusieurs catégories professionnelles.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Elle ne peut en aucun cas se réaliser par la suppression d'un jour de congé payé auquel le salarié peut prétendre.

Les heures assurées au titre de la journée de solidarité doivent être nécessairement identifiées et, à cette fin, inscrites sur le bulletin de salaire.

Article 2 : Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

La journée de solidarité est effectuée aux dates déterminées par le directeur de l'établissement selon les besoins de fonctionnement du centre, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrés et après consultation des instances représentatives du personnel.

Concernant les salariés, essentiellement à temps partiel, ne travaillant pas ordinairement aux dates retenues selon les modalités précitées, les dates effectives de la journée de solidarité seront fixées individuellement par le directeur de l'établissement en concertation avec les salariés concernés et après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 3 : Nature de la journée de solidarité

Les heures afférentes à la journée de solidarité doivent correspondre à un travail supplémentaire effectf.

Elles ne donnent pas lieu à rémunération, ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ou des heures complémentaires ni pour l'acquisition du repos compensateur obligatoire légal et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'accomplissement des heures correspondant à la journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Article 4 : Durée de la journée de solidarité

La durée de travail réalisée au titre de la journée de solidarité est de :

- 1 jour pour les cadres soumis au forfait jours ;
- 7 heures pour les autres salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est fixée au *prorata* de la durée contractuelle de travail selon la formule : 7 heures × durée contractuelle de travail / durée légale (ou conventionnelle) de travail.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), la durée de travail réalisée au titre de la journée de solidarité est fixée au *prorata* de la durée du contrat, selon la formule : 7 heures × nombre de jours calendaires du CDD / 365 jours, et, le cas échéant, de la durée contractuelle de travail à temps partiel.

Article 5 : Période de référence de la journée de solidarité

La journée de solidarité s'apprécie dans le cadre de l'année scolaire.

Elle doit s'effectuer au plus tard le 30 juin de chaque année.

Article 6 : Jours fériés et chômés

Les mesures relatives aux jours fériés et chômés prises en application de l'article L. 222-1 du code du travail ne sont pas modifiées par le présent accord.

Article 7 : Changement d'employeur

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

En cas de changement d'employeur, le salarié qui a déjà accompli la journée de solidarité chez un précédent employeur au titre de l'année en cours peut, sous réserve d'en produire la justification :

- soit refuser d'exécuter une seconde journée de solidarité chez son nouvel employeur, sans que ce refus soit constitutif d'une faute ;
- soit accepter et, auquel cas, les heures travaillées à ce titre échappent au régime dérogatoire de la journée de solidarité et sont, de ce fait, soumises à celui des heures supplémentaires ou complémentaires.

Article 8 : Incidence sur les accords collectifs et les contrats de travail

L'application de la journée de solidarité est de plein droit.

La durée de travail fixée par les stipulations des conventions ou accords collectifs et par les clauses du contrat de travail relatives à la durée annuelle en heures ou au forfait en jours est automatiquement majorée de la durée prévue à l'article 4 ci-dessus.

TITRE II DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Article 9 : Personnel de direction soumis au forfait jours

(Accord national du 7 novembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction)

La durée annuelle normale de travail fixée par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 est automatiquement majorée de 1 jour.

Elle s'élève, en conséquence, pour une année scolaire complète et un droit intégral à congés payés, à :

- 216 jours, pour les secrétaires généraux et directeurs généraux (article 4 de l'accord national) ;
- 201 jours, pour les directeurs et adjoints de direction ayant opté pour le forfait de 200 jours (soit, respectivement, pour les options 1 de l'article 5 et 2 de l'article 6 de l'accord national) ;
- 211 jours, pour les directeurs et adjoints de direction ayant opté pour le forfait de 210 jours (soit, respectivement, pour les options 2 de l'article 5 et 6.2 de l'article 6 de l'accord national).

Les dispositions des articles précités de l'accord national du 7 novembre 2000, relayé par un accord d'entreprise, sont automatiquement modifiées comme ci-dessus.

Le travail accompli pendant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de la valeur de 1 journée de travail.

La journée de solidarité des cadres au forfait jours prend la forme de 1 journée ou de 2 demi-journées.

Les dates d'accomplissement de la journée de solidarité seront déterminées conformément aux modalités définies à l'article 2 ci-dessus.

Article 10 : Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation. - Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000

(Accord national du 16 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction, d'enseignement, d'éducation et d'animation)

La durée annuelle normale de travail fixée par l'article 10.1 de l'accord national est automatiquement majorée de 7 heures, pour les salariés à temps plein.

Elle s'élèvera donc pour une année scolaire complète et un droit intégral à congés payés à : 1 442 heures (1 435 h + 7 h) pour :

- le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- le personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000.

S'agissant du personnel d'enseignement et d'éducation, la totalité des heures correspondant à la journée de solidarité sera consacrée aux activités de deuxième catégorie prévues par l'article 15.2.2 de l'accord national du 16 décembre 1999, sans entraîner de modification des taux fixés par ledit article.

Les heures supplémentaires annuelles prévues par l'article 10.3 de l'accord national du 16 décembre 1999 sont les heures effectivement assurées au-delà de la nouvelle durée annuelle normale de travail fixée comme ci-dessus.

Article 11 : Personnel administratif et de service

Le nombre de jours de réduction du temps de travail des salariés pour lesquels la réduction du temps de travail est conventionnellement organisée sous forme de jours de repos est réduit de l'une des journées dont la programmation relève du choix de l'employeur.

Les dates d'accomplissement des heures correspondant à la journée de solidarité seront déterminées conformément aux modalités définies à l'article 2 ci-dessus.

DISPOSITIONS FINALES

Article 12 : Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 28 août 2006.

Article 13 : Primauté de l'accord

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux modalités définies dans le présent accord par accord d'entreprise qui serait conclu au niveau d'une association gestionnaire.

Article 14 : Révision, dénonciation de l'accord

En cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et jurisprudentielles, portant sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue de sa révision.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévis de 3 mois.

Article 15 : Dépôt, extension, notification de l'accord

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent et fera l'objet d'une demande d'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire le plus diligente à l'ensemble des parties.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Article 16 : Information des salariés et des représentants du personnel

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés et des représentants du personnel dans les conditions fixées aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2006.

(Suivent les signatures.)

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2018 relatif à la gestion des parcours professionnels dans les associations régionales (CCCA-BTP)

[Accord non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 1er février 2019 jusqu'au 31 janvier 2022.]

PRÉAMBULE

A. – Une ambition pour le réseau et ses salariés

Les compétences sont doublement au coeur de l'activité des associations régionales paritaires du réseau du CCCA-BTP ci-après dénommées associations régionales.

D'une part, elles constituent la clé de la qualité du service rendu aux apprenants et aux entreprises qui les recrutent, et, d'autre part, elles sont au coeur du métier même des CFA dont la fonction est de développer les compétences des publics qu'ils accueillent, accompagnent, forment et insèrent.

L'ambition du réseau des associations régionales est :

- de renforcer l'excellence des activités mises en oeuvre au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP ;
- de développer de nouvelles activités s'inscrivant dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de permettre aux salariés du réseau de saisir toutes les opportunités de développement professionnel que cette ambition fera émerger et d'assurer leur employabilité.

C'est avec les salariés d'aujourd'hui que seront relevés les défis à venir.

Ce constat, qui est également une volonté, suppose une vision partagée des parties signataires au présent accord des évolutions des activités, une stratégie pluriannuelle identifiée et communiquée, la mise en place de processus de gestion des ressources humaines cohérents et performants incluant la reconnaissance des compétences acquises, ainsi que la mobilisation de tous les acteurs pour un projet clair.

L'ambition du présent accord est de fournir un cadre pour l'anticipation des besoins en compétences en vue du développement des activités des associations régionales, de la gestion des parcours professionnels individuels et collectifs ainsi que pour la mise en adéquation des moyens mobilisés à cet effet.

B. – Environnement en mutation

Le présent accord est conclu pour la période du 1er février 2019 au 31 janvier 2022, ce qui correspond à la période de première mise en oeuvre de la transformation de l'apprentissage souhaitée par le gouvernement et

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

transcrite dans la loi du 5 septembre 2018.

L'ambition du gouvernement est de faire de l'apprentissage une voie de formation ouverte à tous les jeunes, tous les métiers, pour une formation professionnelle de qualité.

Pour cela, dès 2019 les CFA acquièrent la liberté de décider, dans le cadre défini par leur association régionale, des ouvertures de sections professionnelles avec un financement garanti. En 2020, les CFA détermineront librement l'ensemble de leur offre d'apprentissage dans le cadre d'un marché ouvert dont l'État garantit le financement à concurrence des coûts déterminés par les branches professionnelles et validés par France Compétences.

Les évolutions portées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dont l'élargissement de la définition de l'action de formation ou encore l'accent mis sur la pédagogie de l'alternance, offrent aux CFA du réseau des opportunités de développement de leur action. Le plein exercice des responsabilités confiées aux branches et aux CFA suppose des évolutions dans les activités, les organisations, les métiers et les compétences.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de ces évolutions qui ne situent plus l'apprentissage dans un environnement de formation initiale et de service public mais au sein de la formation professionnelle en alternance sous contrat de travail. Il s'inscrit également dans le cadre des attentes de la branche professionnelle sur la formation professionnelle, l'emploi et l'évolution des compétences des salariés et par conséquent les priorités fixées au CCCA-BTP et au réseau paritaire.

Au-delà du cadre réglementaire et financier de l'apprentissage, les associations régionales sont confrontées à bien d'autres évolutions, en cours ou à venir, parmi lesquelles :

- les évolutions des activités et métiers du BTP, des attentes des entreprises et des apprenants vis-à-vis de la formation et de l'emploi ;
- l'inscription de l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle ;
- l'évolution des technologies et notamment le développement du numérique dans la formation ;
- les enjeux liés au développement durable particulièrement dans le secteur du BTP ;
- les transformations organisationnelles auxquelles le réseau a été confronté ces dernières années ;
- les impacts des négociations de branche à venir sur le cadre organisationnel et financier de la formation professionnelle.

Les associations régionales disposent d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.

Ces mutations rapides, profondes, impactent fortement l'activité des associations régionales dans un contexte qui devient moins institutionnel et de plus en plus concurrentiel.

Dans un contexte de volonté politique nationale d'augmenter significativement le nombre d'apprentis, de volonté des partenaires sociaux des branches BTP de développer la formation continue, le réseau des associations régionales dispose d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.

C. – Objectifs de l'accord

Le présent accord a vocation, conformément au plan stratégique du CCCA-BTP, à permettre au réseau des associations régionales de maintenir et développer des services de qualité au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP.

Le présent accord entend favoriser la capacité d'initiative des salariés en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou géographique.

Il doit permettre que chaque salarié du réseau puisse disposer d'une information sur les compétences attendues aux activités du réseau et les moyens qui sont mis à sa disposition pour la gestion de son parcours professionnel et de son employabilité.

L'atteinte de ces objectifs suppose des partages d'information, des moyens organisationnels de pilotage et d'évaluation, humains et financiers, et une volonté commune de faire face aux défis de demain.

De ce point de vue, l'accord de GPEC devient une opportunité de réunir les différentes parties prenantes, notamment au sein d'un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales défini au chapitre Ier, autour d'une vision partagée des évolutions à venir permettant de :

- disposer d'une meilleure visibilité sur les forces et faiblesses des activités et compétences actuellement mises en oeuvre au sein du réseau des associations régionales ;
- mieux anticiper les transformations qui en découlent ;
- mieux adapter les dispositifs RH actuels afin d'accompagner les associations régionales et les salariés dans leur anticipation et adaptation aux défis à relever.

D. – Logique de l'accord

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord s'inscrit dans une logique de compétences et non une logique de métiers.

Les parties signataires considèrent en effet que les transformations en cours sont de nature à impacter tous les métiers (par exemple : le numérique, les comportements des apprenants, la diversification des activités, le développement de l'attractivité...).

Il s'agit moins d'une transformation de la structure des métiers que d'une évolution de leur contenu ou de la manière de les exercer (compétences individuelles), ou encore d'une nécessité de renforcer les coopérations entre les métiers au sein des structures (compétences collectives).

Dès lors, la logique de compétences s'attache à identifier les compétences clés qui doivent être maintenues, renforcées, développées ou acquises au regard des activités que le réseau a l'ambition de mettre en oeuvre.

L'accord devra permettre de réaliser une cartographie métiers/compétences des associations régionales en distinguant notamment :

- les métiers émergents : il s'agit de métiers non identifiés initialement dans les familles de métiers du réseau mais qui seront nécessaires au développement des activités envisagées ;
- les métiers en tension : un métier en tension se traduit par une compétence particulière faisant défaut, ou rare sur le marché ou au sein des associations régionales. Il risque ainsi de ne pas être pourvu par manque de ressources disponibles : difficulté à recruter, long apprentissage nécessaire ;
- les métiers en mutation : Il s'agit de métiers qui connaissent une évolution de leur contenu et de leur champ de compétences rendue nécessaire par l'évolution du contexte économique, législatif, technique, technologique (facteurs externes) et/ou organisationnel (facteur interne).

Le présent accord favorise ainsi les initiatives des salariés pour le développement de leurs compétences et s'attache à valoriser les projets individuels en donnant de la visibilité, des outils et des moyens afin que chacun puisse se positionner dans les évolutions à venir et être acteur de son parcours professionnel.

Les parties signataires au présent accord entendent que soient examinées les possibilités d'évolution interne avant tout recours à un recrutement externe.

E. – Caractère normatif de l'accord

Conformément à la convention de relation qui lie l'association régionale et le CCCA-BTP, le présent accord est directement applicable au sein des associations régionales et des CFA.

La déclinaison régionale de sa mise en oeuvre, conformément à l'article 5.4 du présent accord, s'effectue au regard des spécificités territoriales dans le respect des principes qu'il énonce et en utilisant les méthodes, outils et moyens qu'il mobilise au profit du réseau et de ses salariés dans les conditions énoncées à l'article 5.4.

Dans ce cadre, le présent accord établit un glossaire GPEC permettant de partager le vocabulaire utilisé et de s'assurer de sa bonne appropriation par l'ensemble des parties prenantes et sur l'ensemble des associations régionales (cf. annexe 1).

Les signataires s'assurent de la mise en oeuvre du présent accord et de son suivi dans les conditions prévues au chapitre VII.

F. – Différents acteurs et le principe de transparence

Les parties à la négociation se sont engagées à adopter un comportement loyal, en toute transparence, les unes vis-à-vis des autres afin de permettre le bon déroulement de la mise en place de cet accord. Elles s'engagent dans une démarche GPEC de coresponsabilité dans l'atteinte des objectifs.

Dans ce cadre, les associations régionales associent les représentants du personnel le plus en amont possible et informent les salariés concernés dès la phase d'information et de consultation sur le projet puis tout au long de sa mise en oeuvre.

Les parties signataires du présent accord affirment qu'en aucun cas celui-ci n'est destiné à servir de point d'appui à une régulation des effectifs, ou à un accord ayant un tel objet. Ce principe s'applique également aux déclinaisons régionales du présent accord.

CHAPITRE IER - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DES ASSOCIATIONS RÉGIONALES

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 1.1 : Missions

Il est mis en place au niveau national un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales qui a pour missions de :

Identifier les évolutions qui vont influer sur les emplois, sur les métiers, sur les qualifications et sur les compétences des salariés du réseau. Cette mission se traduit par :

- la collecte d'informations, existantes ou à constituer selon les recommandations de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales ;
- la mise en forme de ces informations et leur analyse ;
- la consolidation nationale des informations pertinentes pour la GPEC.

Caractériser les évolutions de l'environnement, réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques et leurs effets sur les secteurs d'activité des associations régionales et sur les parcours professionnels des salariés :

- par la collecte d'informations politiques, économiques et réglementaires ;
- par la mise en forme de données nationales et leur analyse.

Formuler des observations, préconisations et alertes :

- elles sont mises à disposition du réseau ;
- elles sont accessibles à tous les acteurs.

Construire des outils pour la mise en oeuvre de la GPEC et veiller à leur adaptation :

- l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales construit les outils GPEC listés par l'accord ;
- il a capacité à faire évoluer ces outils voire à en construire de nouveaux.

Assurer le pilotage de la mise en oeuvre de l'accord et suivre son application dans les régions :

- l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définit les indicateurs d'évaluation des actions mises en oeuvre dans le cadre de la GPEC.

Apporter un appui aux acteurs de la GPEC :

- en mettant à leur disposition les informations nécessaires.

Définir les modalités de transmission des informations par les associations régionales.

Article 1.2 : Composition

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales est composé :

- d'un collège représentant les organisations syndicales nationales représentatives, à raison de 2 sièges par organisation. Chaque organisation désigne un titulaire qui peut inviter tout représentant de son organisation ou un expert GPEC ;
- d'un collège d'un nombre de sièges et de titulaires équivalent, représentant les structures employeurs : CCCA-BTP et associations régionales, y compris deux experts GPEC au maximum.

Les parties au présent accord confient au CCCA-BTP la présidence de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Article 1.3 : Fonctionnement

Les parties au présent accord confient au CCCA-BTP le secrétariat administratif de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales à l'exception du secrétariat de séance.

Le CCCA-BTP se charge ainsi de l'envoi des convocations avec copie aux associations régionales concernées.

Le secrétariat de séance est confié à la délégation salariale.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales se réunit trimestriellement et pour la première fois dans le mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour l'année 2019, un calendrier spécifique est adopté lors de la première réunion, en lien avec le programme de travail décidé pour cette même année au regard de la mise en oeuvre du présent accord.

La dernière réunion de l'année civile fixe le calendrier des réunions de l'année suivante.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des titulaires des deux collèges.

Les réunions font l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétaire désigné en début de séance.

À l'issue de chaque réunion, est établi l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les associations régionales concernées sont informées dans les meilleurs délais à la suite de chaque réunion de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales de la participation de leur salarié désigné par l'organisation syndicale nationale représentative pour participer à la réunion suivante de l'observatoire. Le CCCA-BTP est également destinataire de cette information.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales élabore son règlement intérieur.

Article 1.4 : Moyens

Le temps passé par les membres de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales aux réunions est du temps de travail effectif.

Chaque organisation syndicale dispose en complément du temps consacré aux réunions, d'un crédit pour préparer ces réunions de 14 heures de délégation par réunion, avec report possible sur le trimestre suivant dans la limite de 50 % de ce crédit. La répartition de ces heures devra être communiquée aux associations régionales concernées et au CCCA-BTP dans les meilleurs délais à la suite de chaque réunion de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Dans le cadre du lancement de ses travaux, et afin qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs attributions, une formation commune sera assurée aux membres de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales (à raison de deux membres par organisation syndicale et d'un nombre équivalent pour le collège employeur).

Les travaux menés par l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales font l'objet d'une publication dans un espace collaboratif partagé ouvert au titulaire de chaque organisation syndicale et à la délégation patronale.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales sont pris en charge par le CCCA BTP après validation de ce dernier. Le CCCA BTP assure également la prise en charge des frais de déplacement de la délégation salariale et l'indemnisation forfaitaire auprès des associations régionales de l'incidence financière de cette délégation selon les conditions prévues dans le cadre de la représentation syndicale nationale. Le CCCA BTP assure enfin la prise en charge des frais de déplacement et de restauration de l'expert désigné par une organisation syndicale nationale.

CHAPITRE II - OUTILS DE LA GPEC ET LEUR MISE EN OEUVRE

Article 2.1 : Outils à mettre en place dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales

Pour faciliter le déploiement de l'accord GPEC au sein des associations régionales et garantir une démarche collective fondée sur un socle de pratiques et outils RH, cohérent et professionnalisant, un ensemble d'outils clés de GPEC est mis à disposition des associations régionales.

Ces outils sont élaborés dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Les outils à mettre en place au niveau national sont les suivants :

- une cartographie actualisée des métiers du réseau précisant les familles professionnelles et les métiers rattachés à ces dernières ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- des fiches métiers décrivant, pour chaque métier, les principales activités et compétences mises en oeuvre et incluant notamment les trois points suivants :
- une matrice d'analyse des métiers destinée au suivi des tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation) ;
- des portraits statistiques de chaque métier permettant de visualiser et suivre les principaux chiffres clés (effectifs, ancienneté, âge, répartition hommes/femmes, indicateurs de mobilité, etc.) ;
- des aires de proximité et de passerelles entre les métiers offrant la possibilité de visualiser les points communs en termes d'activités et de compétences entre les métiers ;
- une bibliothèque des activités et une bibliothèque des compétences listant les activités et compétences décrites par degrés de maîtrise, mises en oeuvre par l'ensemble des familles de métiers ;
- une cartographie des activités et une cartographie des compétences permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des activités (en déclin, stables, en développement, nouvelles) et des compétences (maîtrisées, à développer, à acquérir).

En appui à ces travaux, l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définira un glossaire des termes qu'il sera amené à utiliser.

Aucun outil précédemment décrit ne comporte d'informations relatives aux personnes occupant les différents métiers. Les positionnements individuels ne relèvent pas des informations partagées au niveau national mais des processus de management des ressources humaines propres à chaque association régionale.

Article 2.2 : Déclinaison opérationnelle au niveau des associations régionales

Afin de préparer le déploiement de l'accord GPEC sur le territoire, il sera demandé à chaque association régionale de compléter un état des lieux RH.

Cet état des lieux permet, entre autres, d'apprécier le niveau d'accompagnement au changement et le degré d'apport d'outils à envisager au niveau national pour épauler les associations régionales dans le déploiement de l'accord GPEC.

Le contenu de cet état des lieux et son échéancier seront définis dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Les états des lieux RH seront transmis par les associations régionales au CCCA-BTP qui les mettra à disposition de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales sous forme consolidée.

Au-delà de l'état des lieux RH, le déploiement de l'accord, devra nécessairement prévoir l'élaboration et la mise en place, par chaque association régionale, d'un certain nombre d'actions, sur la base des outils clés décrits à l'article 2.1 ci-dessus.

Ce travail doit servir de base au plan de développement des compétences individuelles et collectives que les associations régionales adopteront au cours de l'année 2019 et qui inclura les perspectives pour les années suivantes.

Les représentants du personnel des associations régionales seront associés à ce travail à travers l'information et la consultation du comité d'entreprise, ou du comité social et économique dès sa mise en place, dans le cadre prévu par les dispositions en vigueur.

Le CCCA-BTP s'appuiera également sur ces informations et sur les travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales pour définir le dispositif de professionnalisation des personnels des associations régionales.

Les associations régionales s'engagent à mettre en oeuvre les moyens nécessaires à la diffusion des informations transmises par le CCCA-BTP, notamment à la suite des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, aux salariés et à leurs représentants.

CHAPITRE III - DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les parties signataires au présent accord souhaitent rappeler que le présent accord s'inscrit dans une démarche qui vise à anticiper les écarts d'effectifs et/ou de compétences, pour répondre aux évolutions des besoins des

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

associations régionales avec une attention plus particulière concernant les métiers en mutation.

À ce titre, elles rappellent les dispositifs sur lesquels s'appuyer.

Article 3.1 : Entretiens professionnels

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre à l'employeur et au salarié de faire le point sur les souhaits et les possibilités d'évolution. Il permet d'identifier les projets qui pourraient être partagés et vise ainsi à déterminer les compétences qui pourraient être développées dans le cadre d'un projet partagé.

Il n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié ni les compétences nécessaires à sa réalisation. Cette évaluation relève de l'entretien managérial, dont la mise en oeuvre appartient aux associations régionales.

Le CCCA-BTP met à disposition des associations régionales un guide pratique ainsi qu'une trame d'entretien professionnel, utilisable notamment pour le compte rendu et qui fixe un contenu minimal de l'entretien. Il organise une formation à la réalisation de l'entretien professionnel à destination des managers et des salariés du réseau.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu écrit signé par les deux parties dans les 15 jours suivants.

Les résultats de l'entretien sont, notamment, pris en compte pour l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les outils de gestion des compétences listés à l'article 2.1 sont accessibles aux managers et aux salariés dans le cadre de la préparation de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel doit être réalisé au moins une fois tous les 2 ans pour tous les salariés. En cas de nécessité, l'entretien peut être réalisé tous les ans. Dans ce cas, la périodicité passe à trois entretiens tous les 6 ans.

Afin de permettre une bonne préparation de l'entretien professionnel, le salarié est informé de la date de sa réalisation au moins 15 jours à l'avance. À cette occasion, il est informé des objectifs de l'entretien, du support qui sera utilisé et des informations dont il doit disposer.

Le CE ou le CSE est consulté tous les ans sur la réalisation des entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatif à 6 ans.

Article 3.2 : Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui peut être mise en oeuvre dans le cadre du CPF, avec ou sans l'accord de l'employeur, et/ou du plan de développement des compétences.

Les associations régionales peuvent proposer, dans le cadre du plan de développement des compétences, des bilans de compétences. Les critères permettant d'identifier les salariés concernés sont adoptés après consultation du CE ou du CSE. Dans ce cas, le bilan de compétences est suivi pendant le temps de travail dans la limite de 24 heures.

Pour les métiers identifiés comme étant en mutation, le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail sur demande du salarié. Le compte rendu du bilan est alors communiqué au salarié et à l'employeur.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales propose les métiers concernés, lesquels peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau local après information consultation du CE ou du CSE.

Article 3.3 : Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu d'établir un projet d'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise. Il est assuré par les conseillers des organismes habilités à réaliser cette prestation, soit par la loi soit par France Compétences.

Une information sur le CEP et les organismes habilités est réalisée dans le cadre de chaque entretien professionnel.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un CEP et qu'il en informe l'employeur, celui-ci envisagera les possibilités d'aménagement d'horaires pour faciliter le suivi du CEP.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Pour les métiers identifiés comme étant en mutation, le CEP doit être réalisé pendant le temps de travail sur demande du salarié. L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définit les métiers concernés, lesquels peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau local après information consultation du CE ou du CSE.

Article 3.4 : Portefeuille de compétences

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, élabore un modèle de portefeuille de compétences qui est mis à disposition des salariés qui souhaitent l'utiliser. Ce portefeuille peut notamment être utilisé dans le cadre des entretiens professionnels sur décision du salarié.

Article 3.5 : Plan de développement des compétences

Chaque association régionale adopte un plan de développement des compétences dont les objectifs sont en lien avec son plan stratégique et les besoins des salariés.

Ce plan est élaboré sur la base d'un diagnostic portant sur les besoins individuels et collectifs de développement des compétences.

Il est soumis à information consultation du CE ou du CSE lors de son élaboration, en cas d'évolution importante et pour la réalisation du bilan des actions mises en oeuvre.

Il peut notamment comprendre les actions suivantes :

- actions de formation, dans le cadre de la définition élargie issue de la loi du 5 septembre 2018. Peuvent ainsi entrer dans cette catégorie les actions d'analyse de pratiques, de retours d'expériences, de formation en situation de travail, de formation à distance, de tutorat, d'accompagnement individuel, de codéveloppement et toute autre action pouvant entrer dans la définition de l'action de formation ;
- la participation à des réseaux professionnels, à des projets transverses, à des activités collaboratives et à toute activité permettant un développement des compétences dans le cadre d'activités collectives ;
- des mises en situation, des actions d'observation et de découvertes, permettant le développement des compétences par le travail ;
- la mise à disposition de ressources permettant des apprentissages en autonomie ;
- toute action organisée en vue du développement de compétences identifiées.

Toutes ces actions donnent lieu à des échanges entre l'équipe managériale et le salarié en vue d'identifier les évolutions de compétences.

Article 3.6 : Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit individuel permettant à tout salarié de disposer d'un financement pour suivre une formation. Ce droit peut être mis en oeuvre indépendamment de la politique de développement des compétences des associations régionales, dans le cadre d'un projet personnel.

La décision de mobiliser le CPF appartient au salarié.

Le CPF peut s'articuler avec le plan de développement des compétences mais ne peut pas s'y substituer.

Le CPF ne peut pas être mobilisé dans le cadre des formations obligatoires.

L'information relative au CPF doit être donnée au salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CPF peut également être mis en oeuvre pour des projets partagés. Dans ce cadre :

- les entretiens professionnels, notamment, permettent d'identifier les projets partagés pour lesquels le salarié souhaiterait utiliser son compte personnel de formation ;
- il peut être mis à disposition des salariés, par les associations régionales ou par le CCCA-BTP sur la base des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, une offre de formation éligible proposée aux salariés ;
- dans les mêmes conditions, peuvent être proposées selon des critères définis par chaque association régionale après information consultation du CE ou du CSE :
- des formations pour lesquelles l'employeur accepte qu'elles soient en tout ou partie suivies pendant le temps de travail ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- des formations pour lesquelles l'employeur abonde les droits des salariés.

Dans les deux cas les propositions indiquent clairement la part de la formation qui pourra être suivie pendant le temps de travail et le niveau et les conditions d'abondement de l'employeur. Ces deux possibilités peuvent être cumulées entre elles.

Article 3.7 : CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Cette formation peut avoir lieu en tout ou partie sur le temps de travail.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur du CEP informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et il propose un plan de financement.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de la formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Article 3.8 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans chaque association régionale est désigné un référent VAE chargé d'informer et d'accompagner les salariés qui souhaitent entreprendre une démarche de VAE. Ce référent est formé à l'exercice de cette fonction. Lorsque le référent ne relève pas d'une fonction RH ou managériale, il doit être volontaire pour devenir référent VAE. Dans ce cas, l'association régionale tient compte de cette mission dans les objectifs et le temps de travail du salarié.

Dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, un repérage des certifications pouvant être accessibles par la voie de la VAE sera effectué et mis à disposition des salariés.

La VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences, voire du CPF ou en articulant les deux dispositifs.

Les associations régionales examinent, dans le cadre de l'évolution des métiers et des compétences, la possibilité de proposer des actions de VAE collectives ainsi que les suites à leur donner en cas d'acquisition partielle, après information consultation du CE ou du CSE. L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales peut formuler des préconisations en ce sens.

Les associations régionales examinent également les suites à donner à toute VAE individuelle partiellement acquise.

Article 3.9 : Professionnalisation en alternance (Pro-A)

Les associations régionales identifieront les salariés qui pourraient être concernés par la professionnalisation en alternance et étudieront les possibilités de proposer des parcours de formation dans ce cadre, notamment pour les salariés qui envisagent une reconversion ou une promotion professionnelle.

CHAPITRE IV - MOBILITÉ

Article 4.1 : Mobilité professionnelle

4.1.1. Conditions de la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est définie par un changement de qualification. Elle suppose donc une proposition formalisée par un avenant au contrat de travail et donc l'accord du salarié. Un éventuel refus du salarié ne constitue pas une faute.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Avant toute mise en oeuvre d'une mobilité professionnelle, un entretien est organisé. À cette occasion, le salarié reçoit une information complète sur la fonction à pourvoir, y compris les modalités d'accompagnement dans la prise de la nouvelle fonction.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période probatoire, pendant laquelle chacune des parties peut renoncer à l'avenant et donc à la mise en oeuvre de la mobilité. Cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour ce type de fonction.

Si la mobilité professionnelle n'est pas confirmée dans le cadre de la période probatoire, le salarié retrouve sa situation antérieure.

4.1.2. Gestion de la mobilité professionnelle

Afin de favoriser la mobilité professionnelle, et de permettre à chacun de devenir acteur de son parcours professionnel, une communication transparente est mise en place sur l'ensemble du réseau. Sont à ce titre mis en place au niveau de l'ensemble du réseau :

- une bourse de l'emploi qui recense les offres de recrutement du réseau ;
- un accès des salariés à l'information sur les outils GPEC et notamment les fiches métiers, les aires de mobilité et les passerelles entre les métiers ;
- un temps d'échange relatif aux souhaits et opportunités de mobilité professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CE ou le CSE est informé chaque année du nombre et de la nature des mobilités professionnelles.

Article 4.2 : Mobilité géographique

4.2.1. Conditions de la mobilité géographique

La mobilité géographique se définit comme une mobilité en dehors de la zone géographique d'exercice des fonctions définie au contrat de travail. Elle se différencie de l'envoi en mission qui est un déplacement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. La mobilité géographique donne lieu à un avenant au contrat de travail. Un éventuel refus du salarié ne constitue pas une faute.

Avant toute mise en oeuvre d'une mobilité géographique, un entretien est organisé. À cette occasion, le salarié reçoit une information complète sur les conditions de la mobilité géographique.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période probatoire, pendant laquelle chacune des parties peut renoncer à l'avenant et donc à la mise en oeuvre de la mobilité géographique. Cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour ce type de fonction.

Si la mobilité géographique n'est pas confirmée dans le cadre de la période probatoire, le salarié retrouve sa situation antérieure.

4.2.2. Gestion de la mobilité géographique au sein de l'association régionale

Afin de favoriser les projets de mobilité géographique au sein de l'association régionale, sont mis en place au niveau de l'ensemble du réseau :

- une bourse de l'emploi qui recense les offres de recrutement du réseau ;
- un temps d'échange relatif aux souhaits et opportunités de mobilité géographique dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- une aide financière aux frais de déménagement prise en charge par les associations régionales concernées équivalente à celle prévue à l'article 6.2 de l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations régionales.

Le CE ou CSE est informé chaque année du nombre et de la nature des mobilités géographiques.

Article 4.3 : Mobilité externe

Elle suppose un changement d'employeur. Il peut s'agir d'une mobilité dans le réseau (changement d'association régionale) ou d'une mobilité hors réseau.

Lorsque la mobilité a lieu à l'intérieur du réseau, l'association régionale apporte un appui au projet de mobilité.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Tout salarié du réseau ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficie d'un congé de mobilité dont la durée est comprise entre 3 mois et 1 an.

Ce congé n'est pas rémunéré, il n'est pas pris en compte dans l'ancienneté du salarié et n'ouvre droit à aucun avantage lié à l'ancienneté.

Le salarié garde toutefois la possibilité de maintenir sa couverture mutuelle dans les conditions prévues à l'article 2.2 de l'avenant n° 4 du 4 mai 2017 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé pour les salariés des associations régionales.

1 mois avant le terme prévu du congé, le salarié informe son employeur de son intention de reprendre l'exécution de son contrat de travail ou de démissionner. Dans ce dernier cas, le salarié peut demander que le préavis de démission soit écourté et se termine à la date de fin prévue du congé de mobilité.

CHAPITRE V - LE RÔLE DES ACTEURS

Article 5.1 : Salariés

Pour que le salarié puisse être acteur de son parcours professionnel, le présent accord garantit qu'il ait accès à l'information, notamment sur les outils et moyens de la GPEC.

Ce parcours dépend de ses souhaits d'évolution et des opportunités offertes, entre autres, par l'association régionale qui l'emploie et l'ensemble des associations régionales couvertes par le présent accord, en interaction avec les différents acteurs que sont la hiérarchie, les ressources humaines et les représentants du personnel.

Le salarié est invité à réfléchir à son évolution professionnelle, à exprimer ses souhaits, à se former le cas échéant, à s'informer et à saisir les opportunités d'évolutions possibles. Pour ce faire, l'association régionale mettra à sa disposition tous les outils et informations nécessaires à sa réflexion notamment lors de l'entretien professionnel.

Article 5.2 : CE ou CSE

Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement du CE ou du CSE font l'objet de négociations au sein de chaque association régionale. Dans ce cadre, il appartient aux négociateurs de définir les modalités d'organisation du CE ou du CSE adaptées à l'association.

Dès lors, la déclinaison de l'accord GPEC sera mise en oeuvre en concertation avec :

- la commission GPEC lorsqu'il aura été décidé de la créer au sein du CSE ;
- la commission formation, lorsqu'elle a été créée et en l'absence de commission GPEC ;
- le CE ou le CSE lui-même en l'absence de commission formation ou GPEC.

Lorsqu'il existe une commission compétente pour traiter de la GPEC, elle se réunit au moins trois fois dans l'année pour examiner les plans d'action mis en oeuvre en application de l'accord GPEC et les résultats obtenus. Elle peut formuler toute proposition ou recommandation.

En l'absence d'une commission, le CE ou CSE inscrit à l'ordre du jour d'au moins trois réunions chaque année, le sujet du suivi de l'application de l'accord de GPEC et de l'appréciation de ses résultats. Il peut formuler toute proposition ou recommandation.

Ces réunions s'ajoutent aux consultations récurrentes en matière sociale, à savoir la consultation sur la stratégie et la consultation sur la politique sociale.

Article 5.3 : Organisations syndicales

Les organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations régionales participent à l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales dans les conditions définies au chapitre Ier.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Elles relaient la diffusion de l'accord, son appropriation au niveau local et notamment par les salariés.

Elles participent à la commission de suivi et d'interprétation de l'accord.

Article 5.4 : Associations régionales

Les associations régionales mettent en oeuvre le présent accord dont elles assurent la déclinaison soit dans le cadre d'un accord collectif qui ne peut que compléter, sans le modifier, le présent accord, soit dans le cadre d'un plan d'action adopté après consultation du CE ou du CSE. Ce texte sera transmis, conformément à la convention de relation signée entre l'association régionale et le CCCA-BTP, au CCCA-BTP qui le mettra à disposition dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Elles rendent compte au CE ou au CSE des conditions et modalités de mise en oeuvre du présent accord ainsi que des résultats obtenus.

Elles articulent les actions conduites en application du présent accord à leur projet stratégique et à leur politique RH et managériale.

Article 5.5 : Fonction RH et la hiérarchie

La hiérarchie a pour responsabilité d'organiser, de piloter l'activité des salariés et d'en assurer la performance. Elle doit également s'inscrire dans une perspective et une prospective à moyen terme et contribuer à l'appréciation des compétences des salariés, à la détection des potentiels, au recueil des souhaits d'évolution professionnelle et d'orientation de carrière des salariés.

La fonction ressources humaines a la responsabilité générale de construire des parcours de professionnalisation en phase avec les besoins de l'association régionale et en lien avec les souhaits et les compétences des salariés, dans une démarche d'anticipation initiée par le présent accord.

La hiérarchie veille à ce qu'aucun salarié ne soit laissé à l'écart des objectifs et moyens du présent accord.

Article 5.6 : CCCA-BTP

Conformément à la volonté des parties signataires au présent accord, le CCCA BTP est le garant de la bonne application et du suivi de l'accord.

Le CCCA BTP participe à l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales dans les conditions définies au chapitre Ier.

Il s'assure de la mise à disposition effective à l'ensemble des salariés du réseau des informations nécessaires à la mise en oeuvre de l'accord de GPEC.

CHAPITRE VI - LA GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Les représentants du personnel, salariés élus ou désignés, bénéficient comme tous les salariés de l'ensemble des dispositions de l'accord qui permet de gérer leur employabilité et leur évolution professionnelle.

Compte tenu des exigences liées à l'exercice de mandats de représentation, les parties signataires au présent accord rappellent la nécessité de garantir la valorisation des compétences acquises au cours de leurs mandats, aussi ils bénéficient également des dispositions suivantes.

Article 6.1 : Entretiens spécifiques

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Les représentants du personnel, salariés élus ou désignés, bénéficient, outre l'entretien professionnel et l'entretien managérial, d'entretiens de début et de fin de mandat.

6.1.1. Entretien de début de mandat

Dans les 3 mois qui suivent la prise de mandat, les élus titulaires et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel avec l'employeur ou son représentant.

Cet entretien est également organisé à sa demande pour tout élu suppléant qui serait amené à bénéficier d'un nombre d'heures de délégation significatif ou à prendre de manière définitive la place d'un salarié titulaire.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat et notamment de l'aménagement de sa situation de travail, et notamment de sa charge de travail, au regard du temps qui sera consacré au mandat.

Lorsque le mandat a été renouvelé, l'entretien porte en outre sur les possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat précédent.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit signé par les parties.

6.1.2. Entretien de fin de mandat

Dans les 3 mois qui suivent la fin du mandat qui n'a pas été reconduit, les élus titulaires du CSE ou les salariés titulaires d'un mandat syndical, bénéficient d'un entretien de fin de mandat avec l'employeur ou son représentant.

Cet entretien est également organisé à sa demande pour tout élu suppléant qui aurait bénéficié d'un entretien de début de mandat tel que précisé à l'article 6.1.1 du présent accord.

Cet entretien porte notamment sur :

- les possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat ;
- les conditions de retour à l'emploi à temps plein du salarié concerné , ainsi que, le cas échéant, les actions de développement des compétences nécessaires.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit signé par les deux parties.

6.1.3. La cessation anticipée de mandat

Si un salarié élu titulaire du CSE ou titulaire d'un mandat syndical vient à cesser de manière définitive l'exercice de son mandat, il bénéficie de l'entretien prévu à l'article 6.1.2.

Article 6.2 : La valorisation des compétences acquises pendant le mandat

Le recensement des compétences, prévu à l'article 6.1.2, porte sur 6 domaines de compétences dénommés CCP (certificat de compétences professionnelles) prévus par les arrêtés ministériels du 18 juin 2018 :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en oeuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

La validation de l'ensemble de ces CCP permet d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

L'association régionale facilite l'accès à ces CCP.

La reconnaissance de ces compétences pourra se faire dans le cadre des dispositifs prévus au chapitre III du présent accord.

Article 6.3 : L'information de l'encadrement

L'association régionale organise à l'attention de toute personne ayant à encadrer une activité au sein de laquelle travaillent des représentants du personnel, une information sur les droits, devoirs et responsabilités des

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

représentants du personnel.

CHAPITRE VII - LES MODALITÉS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DE L'ACCORD

Article 7.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

Article 7.2 : Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur le 1er février 2019.

Il est conclu pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets au 31 janvier 2022.

Article 7.3 : Notification – Publicité – Dépôt – Extension

7.3.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

7.3.2. Publicité

Le présent accord est versé par la partie la plus diligente dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

7.3.3. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

7.3.4. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 7.4 : Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au CE ou au CSE lorsqu'il a été mis en place, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Article 7.5 : Suivi de l'accord et indicateurs de résultat

Il est instauré une commission d'interprétation et de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale nationale représentative et de la délégation patronale ayant participé à la négociation du présent accord.

Cette commission se réunit une fois par an pour examiner toute difficulté d'interprétation de l'accord et pour faire le bilan de son application, notamment à partir des indicateurs de résultat définis par l'observatoire des métiers des compétences des associations régionales prévu au chapitre Ier du présent accord.

La commission consigne dans un procès-verbal remis à chacune des organisations syndicales nationales représentatives les résultats de sa réunion annuelle.

Article 7.6 : Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause ainsi que des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

Il ne peut être demandé plus de deux révisions par an, les organisations demanderesses étant invitées à se rapprocher pour regrouper leurs demandes.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

Article 7.7 : Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations, non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 17 décembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Comité de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA BTP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) ;

Fédération BATI MAT TP CFTC des personnels des CFA du BTP ;

Fédération FG FO construction CFA BTP ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés des industries du Bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) section nationale du personnel des CFA du CCCA-BTP.

SALAIRES

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

AVENANT DU 12 JUILLET 2006 relatif aux salaires 2006 et 2007

Entre :

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La section nationale des personnels des CFA du BTP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC BTP, section nationale du personnel des CFA du CCCA-BTP ;

Le syndicat national du personnel des CFA et assimilés de la construction CGT ;

Le syndicat du personnel des CFA CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Valeurs de points de salaires

En application des articles 104, 204, 304 et 404 de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, les nouvelles valeurs de points de salaires sont fixées comme suit.

1.1. Pour les directeurs, adjoints de direction et adjoints de direction chargés de l'animation :

- 23,61 € à compter du 1er septembre 2006 ;
- 23,85 € à compter du 1er janvier 2007.

1.2. Pour le personnel d'enseignement, d'éducation, d'animation, administratif et de service :

- 6,59 € à compter du 1er septembre 2006 ;
- 6,66 € à compter du 1er janvier 2007.

Article 2 : Prime exceptionnelle

2.1. Les membres du personnel dont la rémunération est inférieure ou égale à celle qui correspond au coefficient ETAM-CFA 190 bénéficieront, au titre de l'année 2006, d'une prime exceptionnelle de 600 €, dont :

- 300 € versés en juillet 2006 ;
- 300 € versés en septembre 2006.

2.2. Les membres du personnel dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond au coefficient ETAM-CFA 190 et inférieure ou égale à celle qui correspond au coefficient ETAM-CFA 205 bénéficieront, au titre de l'année 2006, d'une prime exceptionnelle de 300 €, dont :

- 150 € versés en juillet 2006 ;
- 150 € versés en septembre 2006.

2.3. Pour les salariés à temps partiel et/ou en contrat à durée déterminée en 2006, les primes versées aux articles 2 et 3 ci-dessus seront calculées proportionnellement à la durée contractuelle de travail et/ou à la durée du contrat à durée déterminée.

Article 3 : Salaire mensuel brut minimal conventionnel

Pour la période allant du 1er juillet 2006 jusqu'à fixation de nouvelles valeurs de points de salaires par le CCCA-BTP, la rémunération mensuelle brute minimale des personnels à temps plein est fixée à 1 265,40 € bruts.

Article 4 : Dépôt. - Validité

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire la plus diligente à l'ensemble des parties.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 12 JUILLET 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007

Entre :

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC BTP, section nationale du personnel des CFA du CCCA-BTP ;

Le syndicat CGT-FO du personnel des CFA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

Article 2 : Valeurs de points de salaires

En application des articles 104, 204, 304 et 404 de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, les nouvelles valeurs de points de salaires sont fixées comme suit :

2.1. Pour les directeurs, adjoints de direction et adjoints de direction chargés de l'animation :

- 24,09 €, à compter du 1er juillet 2007 ;
- 24,38 €, à compter du 1er janvier 2008.

2.2. Pour le personnel d'enseignement, d'éducation, d'animation, administratif et de service :

- 6,73 €, à compter du 1er juillet 2007 ;
- 6,81 €, à compter du 1er janvier 2008.

Article 3 : Prime exceptionnelle

3.1. Les membres du personnel dont la rémunération est inférieure ou égale à celle qui correspond au coefficient ETAM-CFA 190 bénéficieront, au titre de l'année 2007, d'une prime exceptionnelle de 600 € dont :

- 300 € versés en juillet 2007 ;
- et 300 €, en septembre 2007.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

3.2. Les membres du personnel dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond au coefficient ETAM-CFA 190 et inférieure ou égale â celle qui correspond au coefficient ETAM-CFA 205 bénéficieront, au titre de l'année 2007, d'une prime exceptionnelle de 300 € dont :

- 150 € versés en juillet 2007 ;
- et 150 €, en septembre 2007.

3.3. Pour les salariés à temps partiel et/ou en contrat à durée déterminée en 2007, les primes versées aux articles 2 et 3 ci-dessus seront calculées proportionnellement à la durée contractuelle de travail et/ou à la durée du contrat à durée déterminée.

Article 4 : Salaire mensuel brut minimal conventionnel

A compter du 1er juillet 2007, la rémunération mensuelle brute minimale de base des personnels à temps plein est fixée, compte tenu de la revalorisation du SMIC à cette même date, à 1 280,07 € bruts.

Article 5 : Dépôt - Validité

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire le plus diligente à l'ensemble des parties.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de le gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Article 6 : Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2007.

Fait à Paris, le 12 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)

AVENANT DU 24 JUIN 2008 relatif aux salaires et aux primes

Entre :

Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La section nationale des personnels des CFA du BTP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics, section nationale du personnel des CFA du CCCA-BTP CFE-CGC ;

Le syndicat national du personnel des CFA et assimilés de la construction CGT ;

Le syndicat du personnel des CFA CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires des CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

Article 2 : Valeurs de points de salaires

En application des articles 104, 204, 304 et 404 de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, les nouvelles valeurs de points de salaires sont fixées comme suit :

2.1. Pour les directeurs, adjoints de direction et adjoints de direction chargés de l'animation :

- 24,88 € à compter du 1er juillet 2008 ;
- 25,06 € à compter du 1er janvier 2009.

2.2. Pour le personnel d'enseignement, d'éducation, d'animation, administratif et de service :

- 6,95 € à compter du 1er juillet 2008 ;
- 7 € à compter du 1er janvier 2009.

Article 3 : Prime exceptionnelle

3.1. Les membres du personnel dont la rémunération est inférieure ou égale à celle correspondant au coefficient ETAM-CFA 205 bénéficieront, au titre de l'année 2008, d'une prime exceptionnelle de 300 €, dont :

- 150 € versés en juillet 2008 ;
- 150 €, en septembre 2008.

3.2. Pour les salariés à temps partiel et/ou en contrat à durée déterminée en 2008, la prime versée à l'article 3.1 ci-dessus sera calculée proportionnellement à la durée contractuelle de travail et/ou à la durée du contrat à durée déterminée.

Article 4 : Salaire mensuel brut minimal conventionnel

A compter du 1er juillet 2008, la rémunération mensuelle brute minimale de base des personnels à temps plein est égale à celle correspondant au coefficient ETAM-CFA 200.

Article 5 : Dépôt – Validité

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent et fera l'objet d'une demande d'extension en application de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire la plus diligente à l'ensemble des parties.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Article 6 : Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2008.

Fait à Paris, le 24 juin 2008.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 30 JUIN 2015 relatif aux salaires

Article 1er : Grilles de salaires et d'avancement - Classe I

Directeur / Directrice de CFA
Catégorie : Cadres au forfait de 210 jours

Grille de salaire

NIVEAU	POINT CADRE
1	124,0
2	134,8
3	145,6
4	156,4
5	167,2
6	172,5
7	177,9
8	183,3

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 2 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe H

Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie
Catégorie : Cadres au forfait de 210 jours

Grille de salaire

NIVEAU	POINT CADRE
1	113,3
2	118,6
3	129,4
4	140,2
5	151,0
6	156,4
7	161,8
8	167,2

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N1 à N2	3 ans	2 ans
De N2 à N3	3 ans	2 ans
De N3 à N4	4 ans	3 ans
De N4 à N5	4 ans	3 ans
De N5 à N6	4 ans	3 ans
De N6 à N7	4 ans	3 ans
De N7 à N8	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 3 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe G

Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif - Adjoint(e) de direction pédagogique et technique - Cadre expert fonctions support - Coordonnateur / coordonnatrice développement régional

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours

Grille de salaire

NIVEAU	POINT CADRE
1	102,5
2	113,3
3	124,0
4	134,8
5	145,6
6	156,4
7	161,8

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	3 ans	2 ans
De N2 à N3	3 ans	2 ans
De N3 à N4	4 ans	3 ans
De N4 à N5	4 ans	3 ans
De N5 à N6	4 ans	3 ans
De N6 à N7	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 4 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe F

Formateur / Formatrice - Responsable de CRAF - Conseiller(e) jeunes et entreprises - Chargé(e) de relations entreprises

Catégorie : Techniciens

Grille de salaire

NIVEAU	POINT ETAM
1	295,9
2	320,9
3	345,9
4	365,9
5	385,9
6	400,9
7	415,9
8	430,9
9	450,9
10	465,9

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	2 ans	1 an
De N2 à N3	2 ans	1 an
De N3 à N4	3 ans	2 ans
De N4 à N5	3 ans	2 ans
De N5 à N6	3 ans	2 ans
De N6 à N7	3 ans	2 ans
De N7 à N8	4 ans	3 ans
De N8 à N9	4 ans	3 ans
De N9 à N10	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 5 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe E

Gestionnaire de fonctions support - Assistant(e) de direction
Catégorie : Techniciens

Grille de salaire

NIVEAU	POINT ETAM
1	244,2
2	259,8
3	280,6
4	306,6
5	332,5
6	358,5
7	384,5
8	410,5
9	436,5

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	1 an	1 an
De N2 à N3	3 ans	2 ans
De N3 à N4	3 ans	2 ans
De N4 à N5	3 ans	2 ans
De N5 à N6	3 ans	2 ans
De N6 à N7	4 ans	3 ans
De N7 à N8	4 ans	3 ans
De N8 à N9	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 6 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe D

Animateur / Animatrice
Catégorie : Techniciens

Grille de salaire

NIVEAU	POINT ETAM
1	230,8
2	255,8
3	280,8
4	305,8
5	325,8
6	340,8
7	355,8
8	370,8

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	2 ans	1 an
De N2 à N3	2 ans 6 mois	2 ans
De N3 à N4	3 ans	2 ans
De N4 à N5	3 ans	2 ans
De N5 à N6	4 ans	3 ans
De N6 à N7	4 ans	3 ans
De N7 à N8	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 7 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe C

Assistant(e) technique
Catégorie : Techniciens

Grille de salaire

NIVEAU	POINT ETAM
1	228,6
2	233,8
3	244,2
4	254,6
5	270,2
6	285,8
7	306,6
8	332,5
9	363,7

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	1 an	1 an
De N2 à N3	3 ans	2 ans
De N3 à N4	3 ans	2 ans
De N4 à N5	3 ans	2 ans
De N5 à N6	3 ans	2 ans
De N6 à N7	4 ans	3 ans
De N7 à N8	4 ans	3 ans
De N8 à N9	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 8 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe B

Assistant(e) - Agent technique qualifié
Catégorie : Employés

Grille de salaire

NIVEAU	POINT ETAM
1	223,4
2	233,8
3	244,2
4	259,8
5	275,4
6	291,0
7	317,0
8	348,1

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	3 ans	2 ans
De N2 à N3	3 ans	2 ans
De N3 à N4	3 ans	2 ans
De N4 à N5	3 ans	2 ans
De N5 à N6	4 ans	3 ans
De N6 à N7	4 ans	3 ans
De N7 à N8	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Article 9 : Grilles de salaires et d'avancement - Classe A

Agent d'entretien et de service
Catégorie : Employés

Grille de salaire

NIVEAU	POINT ETAM
1	218,3
2	228,6
3	239,0
4	254,6
5	270,2
6	280,6

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Grille d'avancement

NIVEAU	A L'ANCIENNETE	AU CHOIX
De N1 à N2	3 ans	2 ans
De N2 à N3	4 ans	3 ans
De N3 à N4	4 ans	3 ans
De N4 à N5	4 ans	3 ans
De N5 à N6	4 ans	3 ans

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

ACCORD DU 20 JUIN 2017 relatif à la valeur du point à compter du 1er juillet 2017 et du 1er janvier 2018

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

Article 2 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 : Valeurs de point de salaire

En application de l'article 30.1 de l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations, les nouvelles valeurs de point de salaire sont fixées comme suit :

3.1. Pour la valeur de point cadre

25,69 € à compter du 1er juillet 2017 et 25,79 € à compter du 1er janvier 2018.

3.2. Pour la valeur de point ETAM

7,18 € à compter du 1er juillet 2017 et 7,21 € à compter du 1er janvier 2018.

Article 4 : Dépôt et publicité

Dès la signature du présent avenant, un exemplaire original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par le CCCA-BTP en deux exemplaires, un original et une version électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 5 : Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, l'association :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Comité de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA BTP).

Syndicats de salariés :

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération BATI MAT TP CFTC des personnels des CFA du BTP ;

Syndicat national des personnels des CFA-BTP CGT ;

Fédération FG FO construction CFA BTP ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) section nationale du personnel des CFA du CCCA-BTP.

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 30 JUIN 2017 portant extension d'accords conclus dans le secteur des associations gestionnaires des CFA-BTP

(Journal officiel du 8 juillet 2017)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail.L'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des stipulations du C de l'article 6 § 3 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.Au premier alinéa du point 3 de l'article 16, les termes « Dans le cadre de l'article L. 3121-46 du code du travail » sont exclus de l'extension, les dispositions de l'article L. 3121-46 issues de la loi du 8 août 2016 précitée ne portant pas sur le forfait en jours. Le point 3 de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 II du code du travail relatives aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée. L'article 19-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail et de celles encadrant les dérogations au repos dominical. Les mots « ou, conformément aux articles D. 3122-7-1 et suivants du code du travail, sur une période de 4 semaines au plus » mentionnés à l'article 21 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 3121-44 et L. 3121-45 du code du travail. Le deuxième alinéa de l'article 26 est étendu sous réserve que le recours au régime d'équivalence des animateurs chargés de la surveillance nocturne des dortoirs ne puisse avoir pour effet de porter d'une part, à plus de 48 heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de 4 mois consécutifs d'autre part, à plus de 12 heures la durée de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de 24 heures et qu'enfin aucun salarié auquel est appliqué le régime d'équivalence n'accomplisse un temps de travail, décompté heure pour heure, excédant six heures consécutives, sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. Le dernier alinéa de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation.
- l'accord professionnel du 30 juin 2015 relatif au temps partiel dans les associations gestionnaires des CFA-BTP.Le préambule de l'accord est étendu sous réserve que les articles L. 3123-14-1, L. 3123-14-4, L. 3123-17 et suivants, L. 3123-18 et L. 3123-25 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-27, L. 3123-19, L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20, L. 3123-21, L. 3123-28 et L. 3123-29, L. 3123-20 et L. 3123-22 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. L'article 4 est étendu sous réserve que les articles L. 3123-18 et L. 3123-19 auxquels il fait référence, soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-20 et L. 3123-21 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée. L'article 5 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-25 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-22 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée. Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée. Le dernier alinéa

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr

de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation.

- l'accord professionnel du 30 juin 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les associations gestionnaires des CFA-BTP.Le préambule et l'article 4 relatif à la définition de l'astreinte sont étendus sous réserve que les articles L. 3121-5 et suivants du code du travail soient entendus comme étant les articles L. 3121-9 et suivants du même code. L'article 13 est étendu sous réserve que l'article R. 3121-1 du code du travail soit étendu comme étant l'article R. 3121-2 du même code. Le dernier alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation.

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 2 AVRIL 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des associations gestionnaires des CFA-BTP

(Journal officiel du 10 avril 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 30 juin 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les associations régionales gestionnaires des CFA du BTP, les dispositions de l'avenant du 28 septembre 2017 à l'accord professionnel susvisé.

Les articles 1, 2 et 3 de l'avenant sont étendus sous réserve que les articles 4, 1, 8 et 13 qui y sont respectivement mentionnés soient entendus comme faisant référence à l'accord professionnel susvisé.

Les articles 5 et 6 sont étendus sous réserve que l'accord du 30 juin 2015 mentionné soit entendu comme l'accord professionnel susvisé.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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.

Copyright Editions Tissot - Brochure n° 3002 | IDCC n° 2609 / 2420 - Générée le 06 juillet 2025 - www.editions-tissot.fr