Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1
En vigueur étendu

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 ETAM qu'ils emploient à une activité travaux publics, 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 nationale 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.

Article 1.2
En vigueur étendu

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 :
55.10. Travaux d'aménagement des terres et des eaux. Voirie. Parcs et jardins.
Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :
Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
voirie urbaine ;
petits travaux de voirie :
VRD, chaussées pavées, bordures ;
signalisation ;
aménagement d'espaces verts :
plantations ornementales (pelouses, abords des routes...) ;
terrains de sport ;
aménagement de terrains de culture, remise en état du sol :
drainage, irrigation ;
captage par puits ou autre ;
curage de fossés.
Exécution d'installations d'hygiène publique :
réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;
réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

stations de pompage ;
stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
abattoirs ;
stations de traitement des ordures ménagères.
55.11. Construction de lignes de transport d'électricité.
Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (*) :
construction de lignes de très haute tension ;
construction de réseaux haute et basse tension ;
éclairage rural ;
lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
canalisations électriques autres qu'aériennes ;
construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
lignes de distribution ;
signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
chauffage de routes ou de pistes ;
grands postes de transformation ;
centrales et installations industrielles de haute technicité.
55.12. Travaux d'infrastructure générale.
Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :
terrassement en grande masse ;
démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
travaux en site maritime ou fluvial :
dragage et déroctage ;
battage de pieux et palplanches ;
travaux subaquatiques... ;
mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
travaux souterrains ;
travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux, et de réseaux de canalisations industrielles.
55.13. Construction de chaussées.
Sont visées les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sport :
terrassement sous chaussée ;
construction des corps de chaussée ;
couche de surface (en enrobés avec mise en oeuvre seule ou fabrication et mise en oeuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
mise en oeuvre de revêtement en béton de ciment ;
rabotage, rectification et reprofilage ;
travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).
55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de :
fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
traitement des sols :
injection, congélation, parois moulées ;
rabattement de nappe, béton immergé... ;
reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).
55.30. Construction d'ossatures autres que métalliques.
Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :
barrages ;
ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;
génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
coupoles, voiles minces ;
piscines, bassins divers ;
étanchéité.
55.31. Installations industrielles. Montage. Levage.
Sont visées pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :
ponts fixes ou mobiles ;
vannes de barrage ;
portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
ossatures de halls industriels ;
installations pour la sidérurgie ;
pylônes, téléphériques ;
éléments d'ouvrages préfabriqués.
55.40. Installation électrique.
A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées les entreprises qui effectuent des travaux (*) :
d'éclairage extérieur, de balisage ;
d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;
et pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celle des travaux publics).
55.50. Construction industrialisée.
Sont visées pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :
poutres de pont ;
voussoirs pour tunnel.
55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sont visées pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70. Génie climatique.

Sont visées pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (*).

(*) 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 3 mois à compter, soit de la date 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 travaux publics et bâtiment

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte travaux publics et bâtiment, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités travaux publics telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issue du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités travaux publics, 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 travaux publics se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes travaux publics et bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application de la présente convention collective nationale ou de celle du bâtiment.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la date 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 travaux publics 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.
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
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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 à 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 syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

Article 1.5
En vigueur étendu

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 1.6
En vigueur étendu

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises des travaux publics.
Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de travaux publics 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
En vigueur étendu

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 ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1.8
En vigueur étendu

Article 1.8.1
En vigueur étendu

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 session de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.8.2

En vigueur étendu

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 2 ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de 5 années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article L. 931-21 du code du travail, ou, à défaut, de l'article L. 900-2 du même code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Article 1.8.3

En vigueur étendu

Pour faciliter la présence des ETAM aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 12 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 1.8.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de travaux publics aux réunions paritaires nationales ou régionales 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 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son (ou ses) mandat(s) dans l'entreprise ;

ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 2 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

En vigueur étendu

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 1.8.6

En vigueur étendu

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre II : Contrat de travail

Article 2.1
En vigueur étendu

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) fonction(s) 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
En vigueur étendu

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus de l'ETAM, et si l'employeur décide de procéder à son licenciement, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par accord du 5 octobre 2010

Les durées des périodes d'essai sont fixées comme suit :

- pour les ouvriers : 2 mois ;
- pour les employés : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

La période d'essai des employés, des techniciens et agents de maîtrise et des cadres peut être renouvelée une fois, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- pour les employés : 4 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 6 mois ;
- pour les cadres : 6 mois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement. Cet entretien pourra intervenir à l'initiative du salarié.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors

de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées en matière de période d'essai par la convention collective qui lui est applicable à la date du présent accord.

Compte tenu des modifications apportées à la durée des périodes d'essai, la profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

Article 2.4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

travail, selon lesquelles le salarié lié par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 1 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 15 juin 2007, art. 1er).

Article 2.6

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de travaux publics sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur.

Article 2.7

En vigueur étendu

Les entreprises de travaux publics 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, ainsi que leurs avenants.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre III : Classification et rémunération

Article 3.1
En vigueur étendu

Les règles relatives à la classification et à la rémunération sont contenues dans les annexes V et VI de la présente convention collective.

Article 3.2
En vigueur étendu

La mise en oeuvre de l'épargne salariale dans les entreprises de travaux publics est régie par les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre IV : Durée et organisation du travail

Chapitre IV-1 : Horaires de travail

Article 4.1.1
En vigueur étendu

L'horaire de travail est collectif au niveau de l'entreprise, d'une agence, d'un établissement, d'un chantier, d'un atelier, d'un service.
Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe 1 fois par an et à l'occasion de chaque modification.
Cette consultation porte notamment sur :
le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le lundi ou le samedi, 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 du travail, tels que prévus au chapitre IV-2 ci-après.

Article 4.1.2
En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Sauf pour les entreprises qui annualisent le temps de travail, 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 dans l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Article 4.1.3
En vigueur étendu

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent applicable, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel puis l'accord de l'inspection du travail.
Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Ces heures supplémentaires exceptionnelles 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 maximal de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 4.1.6 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 4.1.4

En vigueur étendu

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 à majoration pour heures supplémentaires.

Article 4.1.5

En vigueur étendu

Les heures de travail perdues pour cause d'intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Les heures ainsi récupérées qui excèdent la durée légale de travail en vigueur donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

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

Article 4.1.6 (1)

En vigueur étendu

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 de travail applicables aux autres ETAM sont les suivantes :

durée maximale quotidienne : 10 heures ;

durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;

durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;

durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur le semestre civil : 44 heures.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Chapitre IV-2 : Organisation du travail

Article 4.2.1

En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 VII de la présente convention, étendue par arrêté ministériel du 23 février 1999 (JO du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (JO du 24 juin 2000).

Article 4.2.2

En vigueur étendu

La semaine de travail des ETAM, dont l'horaire de travail n'est pas annualisé, est fixée au maximum à 5 jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi en priorité, ou le lundi, 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 du travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières de travail suivantes :

travail en équipes successives postées ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 4.2.3 ;

mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 4.2.5.

Article 4.2.3

En vigueur étendu

L'entreprise peut opter pour le travail posté en équipes successives ou chevauchantes après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement peut également faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travail peut être organisé en poste discontinu ou semi-continu sur 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.

Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de travail peut être aménagé en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles pendant une période limitée.

Si plusieurs cycles de travail se succèdent, la durée de chaque cycle sera limitée entre 8 et 12 semaines.

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'ETAM ne pourra être affecté à 2 équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

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

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement ETAM de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être obligé à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

durée de travail choisie par l'entreprise.

Article 4.2.4
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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 est 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
En vigueur étendu

Les entreprises prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation particulière de 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 (1)
En vigueur étendu

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, faire l'objet d'un accord d'entreprise :
horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ;
horaire collectif aménagé sur 6 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.
Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler 6 jours.
(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Article 4.2.8
En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

En vigueur étendu

1. Conformément à l'article L. 212-15-3-III du code du travail, les ETAM à partir du niveau F, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.
Les ETAM concernés doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.
2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :
les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
le nombre de jours, sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 215 jours travaillés (1) pour une année complète de travail. Le nombre annuel de jours travaillés est établi déduction faite des jours de repos, des congés légaux et conventionnels, dont, le cas échéant, les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement (2), et des jours fériés à l'exclusion du 1er Mai, sauf dispositions légales particulières.
Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre ;
la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sera informé du nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.
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.
Un document individuel de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.
La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien biennal avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.
4. Le salaire minimal 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 et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours de 1 journée ou une demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou 1 demi-journée

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.
(1) Sauf dispositions légales particulières.
(2) Nombre de jours annuellement travaillés # jours de congé éventuellement ouverts au titre du fractionnement.

Article 4.2.10 (1)
En vigueur étendu

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.
(1) Article étendu sous réserve que le travail du dimanche soit justifié par l'un des cas de dérogation résultant des dispositions des articles L. 221-5-1 à L. 221-16 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Article 4.2.11 (1)
En vigueur étendu

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de travaux publics, notamment de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.
1. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ETAM accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail 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.
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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 ci-après, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois 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 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 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 du code du travail, notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

4. Les ETAM travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures sur la plage 21 heures/6 heures, pendant la période de référence, ou 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 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, telle 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 restant 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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

formation continue, y compris éventuellement (2) celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veillent, 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 de 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 ; ou prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 4.2.10 ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. (1) 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 15 juin 2007, art. 1er).

(2) Terme exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre V : Congés payés-Autorisations d'absence # Jours fériés

Article 5.1
En vigueur étendu

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés 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 5e semaine de congés est prise en 1 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 mois et demi.

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 5e 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
En vigueur étendu

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 la période de référence, bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté, aux conditions suivantes :

2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;

3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congés 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
En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

En vigueur étendu

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 départs sera portée à la connaissance des intéressés, si possible avant le 1er avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les ETAM dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service (1).

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'ETAM intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'ETAM intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1er alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100e des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, l'ETAM est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congé non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congé supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 223-7 du code du travail selon lesquelles les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Article 5.1.4

En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.4, 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

En vigueur étendu

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 1er alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

Article 5.3

En vigueur étendu

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre VI : Protection sociale

Article
En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre, article 6. 1 (retraite) et 6. 2 (prévoyance) ne sont pas applicables au personnel de nettoyage ou de gardiennage. Ces derniers bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus respectivement par les accords collectifs nationaux du 13 mai 1959 et du 31 juillet 1968.

Article 6.1
En vigueur étendu

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle (1) 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 (2) instituée à cet effet.

(1) A la caisse de retraite du bâtiment et des travaux publics (BTP Retraite).

(2) A la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries graphiques (CNRBTPIG).

Article 6.2
En vigueur étendu

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 base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres travaux publics du 1er juin 2004. Ces prestations sont mises en oeuvre par l'organisme chargé, par l'entreprise, de la couverture du régime de base des salariés cadres.

Pour les techniciens et agents de maîtrise visés à l'alinéa précédent, l'employeur, faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations du régime de base, sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 6.3
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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
En vigueur étendu

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 nette 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
En vigueur étendu

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 ETAM, sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,
et
b) En cas d'arrêt de travail, pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout ETAM justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service, continu ou non, dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,
les prestations suivantes seront dues :
1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 6.4 ;
2. A partir du 91e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 6.2 ;
3. Si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.
Faute d'avoir souscrit au régime de prévoyance obligatoire, 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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 6.6
En vigueur étendu

Sauf en cas de maladie professionnelle ou d'accident de 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'intéressé.

Article 6.7
En vigueur étendu

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical, et indemnisées 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 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 6.8
En vigueur étendu

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, I'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 (1) 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant, soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. (1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-25-4 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Article 6.9
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre VII : Déplacements

Chapitre VII-1 : Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM

Article 7.1.1
En vigueur étendu

L'ETAM qui effectue à la demande et pour le compte de l'entreprise des déplacements occasionnels est remboursé, sur justification, de ses 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
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, l'ETAM éloigné de sa proche famille bénéficie du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers son 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
En vigueur étendu

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 7.1.5
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférentes 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, l'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
En vigueur étendu

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par l'ETAM, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité, l'ETAM est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par l'ETAM à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de décès de l'ETAM au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais éventuels de retour du corps, sont à la charge de l'entreprise, dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 7.1.8
En vigueur étendu

Tout ETAM qui, après un changement de résidence déterminé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence, bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son retour à sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois à partir de la notification du licenciement.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Lorsque l'ETAM reçoit un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

Article 7.1.9

En vigueur étendu

L'ETAM non sédentaire des entreprises de travaux publics bénéficie, aux mêmes conditions, des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de travaux publics, sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités plus favorables.

Les indemnités instituées par le présent article ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2.

Chapitre VII-2 : Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France

Article 7.2.1

En vigueur étendu

L'ETAM qui a travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, est déplacé par son entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, bénéficie des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour l'ETAM muté dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 7.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'il ait exercé son activité pendant 3 mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui l'a muté.

Article 7.2.2

En vigueur étendu

L'entreprise assure à l'ETAM amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Section 1 : Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 7.2.3

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 à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.
Cette lettre que l'ETAM devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :
le lieu d'exercice de la fonction ;
la durée du déplacement ;
les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
éventuellement l'indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 : Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 7.2.4
En vigueur étendu

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 1er.
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 comporter les points suivants :
Fonctions :
lieux d'exercice de la fonction ;
durée prévue du déplacement ;
qualification de l'intéressé ;
montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
période d'adaptation ;
modalité de résiliation du contrat
modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.
Conditions de vie de l'ETAM et de sa famille :
couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
conditions de voyage, de transport et du rapatriement ;
frais de voyage, de transport et du rapatriement ;
frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).
En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du

travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs 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 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

Article 7.2.5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ETAM à cette occasion sont calculées, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, 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 maximal de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due, soit à la démission de l'ETAM, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont l'ETAM peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 7.2.7

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole, l'ETAM y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur de l'ETAM, des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service de l'ETAM au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, l'ETAM pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre VIII : Rupture du contrat de travail

Article 8.1
En vigueur étendu

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 de l'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 8.2
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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 et aucune indemnité ne sera due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

Licenciement

Article 8.4
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Article 8.5
En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 8.13, en mois de rémunération, selon le barème suivant :
2,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
3,5/10 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.
L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 10 mois.
En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement éventuellement plafonnée perçue par l'ETAM (1).
La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 1/12 du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.
La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 mois.
Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuillet fiscal).
(1) 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 1-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Mise à la retraite

Article 8.6 (1)
En vigueur étendu

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.
Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.
Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.
Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter :

soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation ;
soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison de 1 contrat conclu pour 2 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.

(1) 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 15 juin 2007, art. 1er).

Article 8.7
En vigueur étendu

Les ETAM de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 8.6 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 :
1,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
2,5/10 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
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Article 8.10
En vigueur étendu

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 :
1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
1,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.
L'indemnité de départ à la 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.

Article 8.11
En vigueur étendu

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, percevront, à la condition qu'ils demandent la liquidation effective de leur retraite, l'indemnité prévue à l'article 8.10 ci-dessus.

Article 8.12
En vigueur étendu

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 (1).
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. (1) 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 15 juin 2007, art. 1er).

Dispositions communes

Article 8.13 (1)
En vigueur étendu

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 prises en compte :

les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

la durée des interruptions pour :

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 1/12 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 2 entreprises.

(1) Article étendu sous réserve de l'application 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 15 juin 2007, art. 1er).

Article 8.14

En vigueur étendu

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, 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

En vigueur étendu

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 l'application de l'article 8.14, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçu en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP, annexé à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre IX : Autres dispositions

Article 9.1
En vigueur étendu

Les inventions des ETAM sont régies par les dispositions du code de la propriété industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un ETAM fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'ETAM doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ETAM dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'ETAM est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ETAM dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'ETAM, ou, le cas échéant, ses ayants droit, est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 9.2
En vigueur étendu

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Titre X : Dispositions finales

Article 10.1
En vigueur étendu

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 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus 1, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend (1).

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Article 10.2
En vigueur étendu

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 1er 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 minimal de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction des relations du travail.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

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 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

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

Article 10.3
En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965, ses annexes et avenants ainsi que, pour ce qui concerne les ETAM, les dispositions de l'accord collectif national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail ayant le même objet et celles de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 et celles des accords du 28 juin 1985 et du 10 juillet 1986.

Article 10.4

En vigueur étendu

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

Article 10.5

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction des relations 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

En vigueur étendu

Dans les matières relevant des titres Ier, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et 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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Annexes

Annexe IV - Avenant n° 3 au protocole d'accord du 13 juin 1973

Article
En vigueur étendu

Le présent avenant modifie le protocole d'accord du 13 juin 1973 dont le nouveau texte devient :

Les organisations d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes paritaires suivants : CNPBTP, CNRBTP, CBTP, CBTP-R, CNRO, CNPO, Gestion BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP, AREF-BTP, FAF-SAB contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour elles de leur participation à la gestion de ces organismes, et, de ce fait, au développement de la politique contractuelle dans les branches du bâtiment et des travaux publics.

Chaque organisation percevra annuellement une somme forfaitaire et globale qui, en 1997, au terme du calendrier indiqué ci-dessous, sera équivalente à 1/9 de 0,120 % des cotisations perçues par les organismes susvisés.

Le calendrier d'évolution du pourcentage des cotisations retenu pour le calcul de la somme forfaitaire et globale est fixé comme suit :

en 1994 : 0,065 % ;

en 1995 : 0,075 % ;

en 1996 : 0,100 % ;

et à compter de 1997 : 0,120 %.

La charge totale sera répartie entre les organismes selon des modalités qui seront précisées ultérieurement, avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Dans le courant du mois d'avril, Gestion BTP effectuera le calcul des sommes dues et à percevoir et en informera les organismes et organisations intéressés. A la fin du même mois, chaque organisme versera directement à chaque organisation sa part contributive.

La répartition de la charge totale entre les organismes sera simultanément revue chaque année à la diligence de Gestion BTP selon les règles indiquées ci-dessus.

Chaque organisation d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des conseils, commissions ou comités statutaires des organismes paritaires, une vacation forfaitaire de 386 F, au 1er juillet 1993, par jour au maximum. Cette vacation sera versée par les organismes paritaires aux organisations nationales dont relèvent les administrateurs intéressés.

Elle variera tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l`INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la comparaison des indices du 3e trimestre 1992 et du 3e trimestre 1993. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Les pertes réelles de salaire et les frais de déplacement réellement exposés seront en outre remboursés aux intéressés selon les règles figurant au document ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 dont elles font partie intégrante.

Elles seront applicables, à la diligence des conseils d'administration de chaque organisme, pour

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

l'assistance aux réunions tenues à compter du 1er janvier 1994.

Les signataires conviennent de suspendre l'application des clauses de réévaluation des vacations forfaitaires, des pertes de revenu d'activité et des remboursements de frais de déplacement dès que l'activité de la profession aura chuté de 10 %.

Cette activité sera calculée à partir des indices INSEE d'activité « Bâtiment » et « Travaux publics », l'indice « Bâtiment tout corps d'état » étant retenu pour 3/4 de sa valeur et l`indice « Travaux publics » pour 1/4. Les indices de référence retenus sont la moyenne des indices des 12 derniers mois actuellement connus.

Dans cette éventualité, le présent avenant continuera de s'appliquer pour l'année en cours, à charge pour les signataires de se rencontrer afin de déterminer de nouvelles dispositions quant à l'application du protocole d'accord pour l'année suivante.

Les organisations soussignées s'engagent à donner mandat à leurs représentants aux conseils d'administration des organismes précités pour que chacun d'eux prenne les mesures nécessaires à l'application effective et conforme des présentes dispositions qui entreront en vigueur le 1er janvier 1994.

Fait à Paris, le 7 juillet 1993 Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Fédération nationale du bâtiment (FNB) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

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

Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;

Fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO. L'annexe IV remplace les annexes I, II et III.

Avenant étendu sous réserve des dispositions des articles L. 951-10-1 et R. 964-1-14 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Article

En vigueur étendu

Annexe

Frais de déplacement, découcher et repas

1. Déplacement :

pour les transports collectifs, y compris éventuellement le wagon-restaurant : régime des frais réels justifiés par l'intéressé.

pour l'utilisation d'une voiture personnelle : indemnité kilométrique égale au prix de revient indiqué chaque année, pour l'année précédente, par l'administration fiscale pour une voiture à Paris d'une puissance de 7 CV, parcourant annuellement 10 000 km et revendue après 5 ans, soit pour 1993 : 2,20 F (prix de revient 1992).

2. Découcher régime forfaitaire :

383 F en 1993 pour une nuit d'hôtel à Paris ou dans une métropole régionale ;

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

221 F en 1993 dans une autre ville.

Ces valeurs forfaitaires varieront en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix de nuitées dans les hôtels publié annuellement par l'INSEE, la base étant celui de 1992 (112,2).

3. Repas : régime forfaitaire de 169 F par repas pour l'année 1993 (pour un repas pris au wagon-restaurant, voir ci-dessus paragraphe 1).

Ce forfait variera également en fonction de l'évolution de l'indice d'ensemble des prix des repas dans les restaurants publié annuellement par l'INSEE, la base étant celui de 1992 (109,3).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

1. Salariés d'entreprises représentant une organisation syndicale de salariés :

maintien des salaires par les entreprises ;

remboursement par les organismes paritaires, à la demande des entreprises, des salaires et charges sur salaires correspondant aux absences entraînées par les réunions statutaires.

2. Tous autres administrateurs en activité :

pour la participation à une réunion statutaire d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993.

pour la participation à une réunion statutaire d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 386 F en 1993.

Ces sommes seront versées par les organismes paritaires aux organisations nationales d'employeurs ou de salariés dont relèvent les administrateurs intéressés. Elles varieront tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la comparaison des indices du 3e trimestre 1992 et du 3e trimestre 1993. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Annexe V - Classification nationale des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics

Article Préambule

En vigueur étendu

Les objectifs poursuivis

Dans le cadre de la modernisation des conventions collectives et afin de revaloriser l'image des professions des travaux publics, les parties signataires du présent accord ont adopté une nouvelle classification des ETAM plus adaptée à la réalité des métiers et défini les barèmes des minima des ETAM des travaux publics y afférents.

La nouvelle grille de classification concerne les employés, les techniciens et les agents de maîtrise des travaux publics.

Elle répond aux 3 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 ;

revaloriser les métiers des travaux publics 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 des travaux publics, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein des professions des travaux publics tout entières.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Animées par cette même volonté, les parties signataires ont souhaité procéder à la modernisation des barèmes des minima des ETAM, qui se concrétise notamment par :

la revalorisation des barèmes ;

l'annualisation des minima ;

l'indépendance des niveaux ;

le rapprochement progressif des montants des barèmes fixés par les régions.

Ils ont par ailleurs souhaité renforcer et valoriser le statut des ETAM non sédentaires des travaux publics.

Les principes fondamentaux de la nouvelle classification

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 des travaux publics nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant 4 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 des travaux publics, 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 ;

les compétences acquises par expérience ou 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 les professions des travaux publics doivent répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises des travaux publics 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 les travaux publics, la grille de classement des ETAM a été élaborée à partir de critères classants communs à l'ensemble des salariés des travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés des travaux publics, les emplois des ETAM sont classés en 8 niveaux, 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Ces positions sont associées 2 par 2 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 et d'intégration des ETAM, 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 des travaux publics 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 la position E de la classification des ETAM l'existence d'une double voie :

la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;

la voie de la maîtrise.

La même volonté a conduit les parties signataires à prévoir un entretien individuel au moins biennal entre chaque salarié, à sa demande, et la hiérarchie, ou à l'initiative de l'employeur, entretien destiné

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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. Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en oeuvre dans l'emploi.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en oeuvre, notamment par le recours à la formation continue, 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 de la nouvelle classification des ETAM des travaux publics implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

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 préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A cette occasion sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille. Cette réunion portera également 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. Cette mise en oeuvre pourra nécessiter un délai maximum de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Au-delà de l'achèvement de leurs travaux relatifs aux classifications des emplois et des barèmes de minima des ETAM des travaux publics, les parties signataires s'accordent pour poursuivre leurs rencontres en vue de procéder à l'actualisation de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics.

Article 1

En vigueur étendu

La grille de classification des emplois des ETAM des travaux publics comprend 8 niveaux de classement. Ces niveaux sont définis par 4 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 ;

les compétences acquises par formation ou expérience.

Les définitions des emplois correspondant à chacun des 8 niveaux de classement figurent dans le tableau joint en annexe 1.

Ne relèvent pas de la présente classification les VRP au sens de l'article L. 751-1 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

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 qu'ils mettent en oeuvre effectivement, conformément aux dispositions suivantes :

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

NIVEAU de classement	DIPLÔME DE NIVEAU	PÉRIODE d'accueil et d'intégration
B	CAP-BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI	18 mois maximum
E	BTS-DUT	18 mois maximum

Au terme de la période d'accueil et d'intégration ci-dessus précisée, leur situation sera examinée au cours d'un entretien de bilan.

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, la durée de la période d'accueil et d'intégration peut être réduite de moitié. Lorsque, 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 doit être 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 et d'intégration peut être 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 dans la limite des emplois disponibles dans l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ETAM des travaux publics, 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 la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

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 qui effectuerait pendant plus de 6 mois des tâches relevant de plusieurs emplois d'un niveau supérieur à sa qualification sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Pour la mise en oeuvre de la présente classification, il n'existe aucune correspondance entre :

la classification des ETAM du bâtiment et des travaux publics issue de l'avenant n° 6 du 19 décembre 1975 à la convention collective nationale des ETAM des travaux publics ;

et la présente grille de classement des emplois.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le classement dans la présente grille de classification s'opérera en confrontant les fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales des niveaux.

A cette occasion, il sera porté une attention particulière à l'expérience, laquelle prime sur les diplômes initiaux mis en oeuvre dans l'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 présente 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 liées à la mise en oeuvre de la présente classification au sein de l'entreprise.

A la demande des délégués du personnel, s'il en existe, une 2e réunion peut être tenue.

4.4. L'employeur confirmera par écrit à chaque ETAM son nouveau classement au sein de la présente classification, au moins 1 mois avant son entrée en vigueur.

Ce classement ne peut entraîner aucune diminution du salaire 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 de 1 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 1 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 en commun un guide d'utilisation qui constitue un commentaire de la présente classification (annexe 2) et qui traite aussi de la nouvelle classification des cadres.

Article Annexe 1

En vigueur étendu

CRITÈRES	EMPLOYÉS			
	Niveaux			
	A	B	C	D
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.
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	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	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	Reçoit des instructions constantes. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

CRITÈRES	EMPLOYÉS			
	Niveaux			
	A	B	C	D
	l'environnement dans lequel il se trouve.	démarches courantes. Respecte les règles de sécurité.	confiés. Peut être appelé à effectuer des démarchés courantes. Met en oeuvre la démarche prévention.	réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Met en oeuvre la démarche prévention.
Technicité, expertise.	Pas de connaissances spécifiques requises.	Première qualification.	Technicité courante.	Technicité courante affirmée.
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 général, technologique ou professionnel de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.	Expérience acquise en niveau C. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.

CRITÈRES	TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	Niveaux			
	E	F	G	H
Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, etc. 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, etc. 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, etc. 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.	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.
Technicité, expertise.	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.	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.	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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

CRITÈRES	TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
	Niveaux			
	E	F	G	H
	Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG.			
* Notamment par recours à la formation professionnelle continue.				

Article Annexe 2

En vigueur étendu

Présentation générale

Les classifications des ETAM et des cadres répondent à 3 objectifs partagés par tous :

attirer les jeunes et les fidéliser ;

revaloriser 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 nos professions 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 dans les travaux publics.

Pour remplir ces objectifs, les projets de classification mettent en oeuvre divers moyens.

Les critères classants

Ces critères repris des classifications Ouvriers sont désormais communs aux 3 catégories de personnel : ouvriers, ETAM, cadres, 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 l'actuelle classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications 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 aux classifications actuelles, 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 positions 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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans la grille Cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes, etc. ;

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 position de classement sur chacune des 2 grilles de classification.

Le nombre de positions et de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement, 4 niveaux d'employés, 4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des cadres, sur 4 niveaux regroupant 8 positions (compte non tenu de la position D qui regroupe les cadres dont les missions ne sont pas définies).

Cette harmonisation du nombre de possibilités de classement constitue un élément de valorisation des ETAM.

Dans la grille Cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées 2 par 2 : un 1er niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Il en est de même dans la grille ETAM, 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 et positions 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 2 types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline 2 voies à partir du niveau E, 1er 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).

Cette même démarche vaut pour la grille Cadres dans laquelle existent :

la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;

la voie où prédomine le management des hommes (on parle de « direction » par différence avec la maîtrise).

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 diplômés

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. 2 dispositifs ont été prévus :

pour les ETAM, lors de son entrée dans l'entreprise le jeune est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'il met en oeuvre.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce classement est assorti d'une période d'accueil et d'intégration, dont la durée varie selon le diplôme mis en oeuvre. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance, la durée de cette période peut être réduite de moitié. Elle peut même être 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 la formation a été effectuée à l'initiative du salarié ;

pour les cadres, 2 niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions cadres A1 et cadres A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position cadres A2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA, etc.

Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces 2 positions. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille cadres.

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en 1 ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;

un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les ETAM et les cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande 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 chaque grille et de la grille ETAM vers la grille Cadres.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en oeuvre dans l'emploi.

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.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil et d'intégration pour les ETAM et d'un entretien d'appréciation pour l'ensemble des ETAM et des cadres répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés dans les travaux publics, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement :

4 niveaux d'employés : niveaux A à D ;

4 niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise : niveaux E à F.

Les employés

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, 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 avec les 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 être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en oeuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau accueille les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le niveau de confirmation des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont identiques à ceux du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de confirmation requiert une technicité courante affirmée. II permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

Les techniciens et agents de maîtrise

A partir du niveau E, la classification des ETAM comprend 2 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 cette catégorie. 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. II peut

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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'activité 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 ou en niveaux III et IV de la classification des ouvriers de travaux publics. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG.

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.

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 com-mercial.

Dans son rôle d'encadrement, il sait et doit transmettre effectivement ses connaissances.

A ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci reste encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié, qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces 2 domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de position G peut être promu cadre B1 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.

Présentation de la classification cadres

La grille Cadres se développe sur 4 niveaux de classement regroupant 8 positions :

les cadres débutants : niveau cadres A, positions A1 et A2 ;

les cadres : niveau cadres B, positions B1, B2, B3, B4, et niveau cadres C, positions C1 et C2, auxquels s'ajoutent les cadres de niveau cadres D.

Dans la grille Cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées 2 par 2 : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Les cadres débutants

Pour les cadres, 2 positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions cadres A1 et A2.

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

A cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur-maître, maîtrise, le cadre débutant met en oeuvre les connaissances ainsi acquises.

La position cadres A2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômé des grandes écoles, ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA, etc. Elle peut être aussi la position de confirmation du cadre A1.

Le cadre A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La notion de communication apparaît à ce niveau, puisque ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

Le double caractère de cette position fait que, en matière de technicité, soit le cadre met en oeuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa parfaite

connaissance des techniques de l'entreprise (confirmation de la position cadres A1).
Les cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces 2 positions. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille Cadres.

Les cadres

Comme pour les ETAM et afin de mieux identifier et valoriser les compétences acquises, la grille des cadres décline 2 voies à partir du niveau cadres B qui constituent, avec le niveau cadres C, les niveaux « utiles » de classement :
la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction par différence avec la maîtrise).
Le management des hommes implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité, que le cadre doit notamment former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension prévention à la sécurité.
Le cadre B1, soit exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.
Ce n'est plus désormais un débutant puisqu'il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète qu'à la position cadres A2 puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position cadres B1 accueille également les ETAM promus cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.
Dans le même esprit que pour les agents de maîtrise, ses fonctions de manager nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.
Le cadre B1 agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions. Il est réactif et s'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction.
Sa créativité est reconnue mais se limite à apporter des solutions dans ses fonctions courantes.
Autonome, il gère l'organisation de son travail, mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.
En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des cadres A2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engage moins.
Doté de ces premiers éléments d'autonomie, ce salarié engage l'entreprise par délégation mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire là encore de façon limitée.
Il possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience acquise aux niveaux G ou H de la classification ETAM ou en tant que cadre A1 ou A2 et/ou par formation.
Ainsi, dans une logique de « tuilage », les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus cadres B1 sans avoir à valider leur 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. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le cadre A1 peut être directement classé en position cadre B1 sans avoir à être au préalable classé à la position cadre A2.
La position cadres B2 est le niveau de confirmation du cadre B1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.
Son approche est plus complète qu'en position cadres B1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position cadres B1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position cadres B1. II prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et plus seulement de relations suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation qui demeure limitée à son propre domaine d'activité.

La position de cadres B2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

A partir de la position B3, le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi, dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions cadres B1 et B2 (...) ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Par différence avec le cadre B2, le cadre B3 prend en charge (...) un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position cadres B2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position cadres B2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend les décisions (...) découlant de ses missions.

En matière de communication, ses interlocuteurs sont identiques à ceux du cadre B2 mais il (...) entretient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation, identique à celle du cadre B2, demeure limitée à son domaine d'activité.

Pour marquer la dimension plus complète de cet emploi, le cadre B3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions.

A partir de la position cadres B3, (...) l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

La position cadres B4 est le niveau de confirmation de la position B3 : le cadre B4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles du cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position cadres B3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective et toujours dynamique : il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Il peut engager l'entreprise par une large délégation qui reste toutefois limitée à son domaine d'activité.

Son expertise est plus complète encore qu'à la position cadres B3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des cadres ayant une expérience confirmée.

Le cadre C1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il veille à l'évolution (et plus seulement à la formation) de ses collaborateurs.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Son approche concerne leurs parcours professionnels dans leur ensemble.
Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.
Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.
Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.
Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience et il enrichit toujours sa fonction par de nouveaux savoir-faire.
La position de cadres C1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.
La position cadres C2 permet l'évolution et la confirmation des cadres C1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.
Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C1). II établit des solutions originales et novatrices.
Le cadre C2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. II a en parallèle une très large délégation permettant la mise en oeuvre des politiques de l'entreprise.
Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position cadres C1.
Cette position concerne les cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.
La position cadres D est celle des cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

ANNEXE VI - Rémunération

Article
En vigueur étendu

Barèmes des minima

La rémunération annuelle constitue la rémunération des ETAM des travaux publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

L'existence d'une rémunération annuelle ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un versement mensuel pour chaque salarié ; cette rémunération mensuelle étant indépendante pour un horaire de travail déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois.

a) Les barèmes des minima des ETAM sont fixés après négociation 1 fois par an à l'échelon régional.

b) A compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, la valeur des minima des ETAM est exprimée par un barème annuel.

Le barème des minima annuels correspond à une durée de travail de 35 heures en moyenne sur l'année.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunératin acquis dans le cadre d'une année civilen, y compris :

- les congés payés ;

- la prime de vacances versée au conditions conventionnelles ;

- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;

- les sommes constituant des remboursements de frais ;

- la rémunération des heures supplémentaires ;

- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;

- les majorations prévues par la présente convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés, ainsi que les majorations pour heures supplémentaires pour récupération des heures perdues pour intempéries ;

- les indemnités ou primes versées dans le cadre d'avenants de spécialités en contrepartie de contraintes particulières de travail ;

- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistant.

Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard avant la fin du 1er mois de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.

En 2003, le salarié dont la rémunération est proche du minimum, puis, les années suivantes, celui auquel une régularisation aurait été versée, pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue pro rata temporis (1).

Le minimum annuel fait également l'objet d'un calcul pro rata temporis pour les ETAM employés à temps partiel, en fonction de la durée du travail convenue.

c) Pour chacun des 8 niveaux de classement, il est déterminé une valeur annuelle distincte de minima, tout en conservant une hiérarchie équilibrée entre les niveaux.

Rapprochement des barèmes régionaux

L'écart existant entre les barèmes régionaux sera ramené progressivement à 6 % au 31 décembre 2005, sans entraîner de gel des minima, et sera maintenu ultérieurement.

Pour l'année 2003, à titre exceptionnel, pour la mise en place de la nouvelle classification et des

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

minima annuels, les partenaires sociaux fixeront au niveau national la valeur indicative des 3 niveaux A, D et G.

Les négociateurs régionaux fixeront ensuite les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région pour l'année 2003 en respectant ces 3 valeurs A, D et G. Pour ces 3 niveaux, ils auront la faculté en 2003 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 5 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intervalle ira de 0 % à + 5 %.

En fin d'année 2003, il sera établi une moyenne nationale pondérée des valeurs fixées dans les régions pour les 3 niveaux A, D et G (2).

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés, des travaux publics et aux négociateurs régionaux par les fédérations employeurs.

Par ailleurs, pour le niveau A, la moyenne nationale pondérée ne pourra faire apparaître une valeur inférieure au salaire réellement applicable.

Pour l'année 2004, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région en respectant ces 3 valeurs A, D et G qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 niveaux, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 4 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intevalle ira de 0 % à + 4 %.

En fin d'année 2004, il sera établi une moyenne nationale pondérée des valeurs fixées dans les régions pour les 3 niveaux A, D et G.

Pour l'année 2005, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région pour l'année 2005 en respectant ces 3 valeurs A, D et G qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 niveaux, les négociateurs régionaux auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intervalle ira de 0 % à + 3 %.

Pour les années suivantes, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs des minima annuels de chacun des 8 niveaux dans leur région en respectant les 3 valeurs A, D et G résultant du calcul en fin d'année des moyennes nationales pondérées des 3 niveaux qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 niveaux, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées, sauf pour le niveau A pour lequel l'intervalle ira de 0 % à + 3 %.

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés des travaux publics et aux négociateurs régionaux par les fédérations employeurs.

Pour l'année 2003, les partenaires sociaux ont fixé les valeurs de référence pour la fixation des minima annuels régionaux comme suit :

- A : 14 400 € ;

- D : 18 400 € ;

- G : 25 200 €.

Dispositions transitoires

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La transition entre la classification et les barèmes des minima résultant de l'annexe VI « Classification nationale des emplois des ETAM du bâtiment et des travaux publics » ajoutée par l'avenant n° 6 du 19 décembre 1975 à la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 et la présente classification et ses barèmes des minima s'effectue selon le calendrier ci-après :

	Fin 2002	2003 (Entrée en vigueur de l'accord)	2004	Régime définitif
Entreprises à 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année	Classification actuelle et barèmes mensuels au 30 septembre 2002, valant pour base 35 heures à compter du 1er octobre 2002	Nouvelle classification et nouveaux barèmes annuels (base 35 heures)		Nouvelle classification et nouveaux barèmes annuels Base 35 heures
Entreprises au-delà de 35 heures	Classification actuelle et barèmes mensuels actuels	Nouvelle classification		
		Au moins 93 % des nouveaux barèmes annuels	Au moins 96 % des nouveaux barèmes annuels	

(1) Les modalités actuelles de vérification du respect des minima mensuels sont étendues au cas des minima annuels : les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison. (2) Conformément à l'accord du 9 juillet 2002, il est établi, chaque année, une moyenne pondérée pour les valeurs de référence pour les ETAM et les ouvriers des travaux publics. Les coefficients de pondération suivants seront appliqués :

- coefficient 4 : Ile-de-France ;

- coefficient 3 : Provence - Alpes - Côte d'Azur, Rhône-Alpes ;

- coefficient 2 : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire ;

- coefficient 1 : Alsace, Auvergne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie et Poitou-Charentes.

Les coefficients de pondération pourront être revus par accord, en fonction des éventuels changements qui pourraient intervenir quant au « poids » respectif des régions.

ANNEXE VII - Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics

Article

En vigueur étendu

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.

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 (1) (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.

(1) Articles 1 à 5.

TITRE 1er : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE ET REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 (équivalent à 47 semaines x 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 (1).

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 justifiés.

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 (2)

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. 212-5-1 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. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail, dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail (3).

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 son temps de travail réel.
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.
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
(Crée par avenant n° 1 du 13 novembre 2001 (4))
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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

(1) Alinéa 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 (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 212-8-5 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(3) 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).

(4)A l'exception des entreprises occupant jusqu'à 10 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.

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

Article

En vigueur étendu

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 (2).

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 I 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 .

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.

(1) 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 15 juin 2007, art. 1er) (nouvelle note

insérée par extension de la mise à jour de la convention collection).

(2) Alinéa 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).

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENCADREMENT

Article

En vigueur étendu

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 (1),

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. (2) 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. (3) Sur proposition de leur employeur, les salariés IAC ou ETAM (4) 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 (4).

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 (5).

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application 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).

(2) 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).

(3) Le point 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 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 30 mai 2000, art. 1er).

(4) Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-1, deuxième

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

alinéa, et L. 212-7, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

TITRE IV : COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article

En vigueur étendu

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.
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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 (1) ;

– repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 (2) 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.

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 (3) ;

– primes d’intéressement ;

– autres primes ou indemnités 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. 4. Utilisation du compte épargne-temps (4)

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.
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.

(1) Tiret 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 (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(2) Mots exclus de l’extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(3) Tiret exclu de l’extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(4) Article étendu sous réserve de l’application de l’article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

TITRE V : DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Article
En vigueur étendu

Dépôt

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

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 05 octobre 2010 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance