Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990. Etendue par arrêté du 12 février 1991 JORF 15 février 1991

TITRE Ier : STRUCTURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Champ d'application

Article 1-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

1.11. La présente convention collective règle en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa 1.12 ci-dessous, visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 ;

- d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité bâtiment sur le territoire de la France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain, à l'exclusion des DOM-TOM. La présente convention s'applique aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles, sous réserve des dispositions particulières figurant au titre XIII (Dispositions particulières aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles).

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

Activités visées :

2106. Construction métallique.

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

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

Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (+).

5510. Travaux d'aménagements des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie et dans les parcs et jardins.

Ne sont pas visées : les entreprises paysagistes affiliées au régime agricole de protection sociale.

5512. Travaux d'infrastructure générale.

Sont visées :

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

5520. Entreprises de forage, sondages, fondations spéciales.

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ainsi que :

- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;

- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;

- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

5530. Construction d'ossatures autres que métalliques.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;

- les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

5531. Installations industrielles, montage-levage.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage ainsi que :

- les entreprises de constructions et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;

- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

5540. Installation électrique.

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de

recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celle du bâtiment) ;

- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;

- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;

- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

5550. Construction industrialisée.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (+).

5560. Maçonnerie et travaux courants de béton armé.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

5570. Génie climatique.

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;

- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;

- les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

5571. Menuiserie - Serrurerie.

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;

- les entreprises d'installation de cuisine ;

- les entreprises d'aménagement de placards ;

- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;

- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure y

compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;

- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;

- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (+) ;

- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;

- les entreprises de pose de clôtures ;

- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (+) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;

- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (+).

5572. Couverture-plomberie - Installation sanitaire.

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;

- les entreprises de couverture en tous matériaux ;

- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;

- les entreprises d'étanchéité.

5573. Aménagements - Finitions.

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;

- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;

- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;

- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;

- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;

- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (+) ;

- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;

- les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (+) ;

- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exclusion de la fabrication) ;

- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

8708. Services de nettoyage.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

(+) Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective 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 publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective nationale.

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

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

2107. Menuiserie métallique de bâtiment.

Toutefois, l'extension de la présente convention collective nationale ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

Clauses générales

Article 1-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

Les dispositions des titres II à XIII de la présente convention collective constituent la première partie "Clauses générales" des conventions collectives conclues à l'échelon régional (1) par les organisations syndicales adhérentes aux parties signataires du présent texte.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional .

Clauses régionales ou départementales

Article 1-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

1.31. La deuxième partie de ces conventions collectives régionales (1) concerne les dispositions considérées comme des clauses professionnelles et non traitées dans les titres II à XIII de la présente convention collective, et notamment :

1. Les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés.

2. Les conditions de rémunération et d'organisation du travail par roulement.

3. Les primes d'outillage éventuelles.

4. Les primes pour travaux occasionnels représentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées dans les conditions exposées à l'article 4.1 de la présente convention.

Ces primes sont des primes horaires fixées en valeur absolue. Elles ne peuvent en aucun cas revêtir le caractère de prime de risque.

5. Le montant des indemnités de petits déplacements dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre VIII de la présente convention, qui constitue le régime national d'indemnisation des petits déplacements.

Les dispositions du chapitre Ier du titre VIII sont mises en application à la date où les montants des indemnités professionnelles de petits déplacements sont fixés par accord paritaire.

Les dispositions du chapitre Ier du titre VIII se substituent de plein droit aux dispositions éventuelles des conventions collectives régionales (1) relatives à la définition et à l'indemnisation des déplacements autres que les grands déplacements.

1.32. Le montant des primes et indemnités énumérées ci-dessus est négocié paritairement au moins une fois par an, à l'échelon régional (1).

1.33. Les signataires de la deuxième partie des conventions collectives régionales (1) peuvent, s'ils le jugent utile, prévoir que des avenants seront établis pour régler dans leur circonscription les conditions particulières à chaque corps d'état sur tout ou partie des matières énumérées à l'alinéa 1.31.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Salaires minimaux

Article 1-4
En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minimaux sont établis conformément à l'article 8 du titre XII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales (1) adhérentes aux organisations nationales représentatives se réunissent au moins une fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Procédure de conciliation

Article 1-5
En vigueur étendu

1.51. Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs 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'étendu du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire.

1.52. Commissions régionales de conciliation

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application de la deuxième partie des conventions collectives régionales (1) - clauses professionnelles - sont examinés par des commissions régionales ayant une composition analogue à la commission nationale.

Ces commissions doivent se réunir dans un délai maximum de cinq jours ouvrables qui suit celui où elles ont été saisies du différend.

(1) Ou, à défaut, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE II : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Règles générales

Article 2-1
En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable

Article 2-2
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Lettre d'engagement

Article 2-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

Au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'embauchage, l'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que son numéro de code APE et le numéro d'inscription à l'URSSAF ou à la mutualité sociale agricole ;

- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage, son emploi, sa qualification, son coefficient hiérarchique ;

- la convention collective applicable ;

- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 2.4 ;

- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 169 heures) et son taux de salaire horaire ;

- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant ;

- le montant de la déduction pour une heure de travail non effectuée ;

- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail ;

- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;

- le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être accepté et signé par les 2 parties.

Période d'essai

Article 2-4

En vigueur étendu

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage définitif d'un ouvrier n'est confirmé qu'à l'expiration de la période d'essai.

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

semaines.

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

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré au taux mentionné sur la lettre visée à l'article 2.3, qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du titre XII de la présente convention.

Emploi de personnel temporaire

Article 2-5
En vigueur étendu

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

Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

Article 2-6
En vigueur étendu

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

Egalité de traitement entre ouvriers français et étrangers

Article 2-7
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE III : DUREE DU TRAVAIL

CHAPITRE III.1 : Horaires de travail

Horaire collectif - Affichage

Article 3-11
En vigueur étendu

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

Ils doivent être affichés sur les lieux où travaillent de façon continue plus de 5 ouvriers (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.620-2 du code du travail (arrêté du 12 février 1991, art. 1er).

Consultation des représentants du personnel

Article 3-12
En vigueur étendu

Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions du titre III et du titre V, chapitre V.2, de la présente convention, l'avis préalable des représentants du personnel est demandé, après délibération.

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

L'avis des représentants du personnel est également demandé :

- sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 3.13 de la présente convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ; cet avis doit obligatoirement être favorable pour utiliser les heures supplémentaires au-delà de 130 heures ;

- en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. 3.23 de la présente convention) ;

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. 3.26 de la présente convention).

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

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

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

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

Contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation

Article 3-13

En vigueur étendu

Dernière modification : Crée par Avenant n° 3 du 17 décembre 2003 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2004-5 étendu par arrêté du 24 mai 2004 JORF 5 juin 2004.

La durée légale du travail effectif des ouvriers du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, dans la limite de 145 heures par salarié.

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

Heures supplémentaires exceptionnelles

Article 3-14

En vigueur étendu

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

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos

compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

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

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.15 ci-dessous, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Plafonds

Article 3-15
En vigueur étendu

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

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;

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

- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;

- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Définition de la durée du travail

Article 3-16
En vigueur étendu

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

Majoration pour heures supplémentaires.

Article 3-17
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 17 décembre 2003 art. 2 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2004-5 étendu par arrêté du 24 mai 2004 JORF 5 juin 2004.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;

- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

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

Equivalences et dérogations permanentes

Article 3-18
En vigueur étendu

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

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 3.13 mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 3.17 ci-dessus.

CHAPITRE III-2 : Organisation du travail

Semaine de travail en 5 jours

Article 3-21
En vigueur étendu

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

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

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

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Exceptions à la semaine de travail en 5 jours

Article 3-22
En vigueur étendu

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

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

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article 4.2 de la présente convention.

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

Equipes successives - Equipes chevauchantes

Article 3-23
En vigueur étendu

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, le travail peut être organisé, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser deux heures et demie.

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

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

Horaires individualisés

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 3-24
En vigueur étendu

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

Horaires à temps partiel.

Article 3-25
En vigueur étendu

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

Mise en place des horaires modulés

Article 3-27
En vigueur non étendu

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de chômage partiel, de chômage-intempéries et de rémunération mensuelle minimale devront être adaptées pour prévoir le cas évoqué à l'article 3.26 ci-dessus. Pour permettre aux caisses de congés payés de calculer le montant des indemnités de chômage-intempéries à rembourser, les employeurs ayant opté pour une modulation devront adresser en début d'année à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires (choix de l'horaire hebdomadaire inférieur à 39 heures, période où il sera effectué, périodes où ces heures seront travaillées en plus de 39 heures, etc.).

Récupération des heures perdues pour intempéries

Article 3-28
En vigueur étendu

Les heures de travail perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur au 25 février 1982. Toutefois, elles donneront lieu aux

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

majorations pour heures supplémentaires (1).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail (arrêté du 12 février 1991, art. 1er).

Cas des chefs d'équipe

Article 3-29
En vigueur étendu

L'application des dispositions du titre III de la présente convention ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

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

Travaux pénibles

Article 3-30
En vigueur étendu

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

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

Les travaux concernés sont :

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

- travaux sur échafaudages volants ;

- travaux à la corde à noeuds ;

- travaux dans plus de 25 centimètres d'eau ;

- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau piqueur ou brise-béton ;

- travaux effectués dans des vapeurs d'acide ;

- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisances ;

- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;

- travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :

- ou bien est supérieure à 45 degrés ;

- ou bien est supérieure à 35 degrés et accuse une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure ;

- travaux avec le port d'un masque.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE IV : REMUNERATION

Salaire mensuel

Article 4-1
En vigueur étendu

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

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

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières, telles que les primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière, fixées à l'échelon régional (1), visées à l'article 1.31.4.

Sous réserve des dispositions des alinéas 4.22 et 4.23 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

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

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

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

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à 39 heures, un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au résultat de la multiplication du taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 169 heures.

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

DUREE Hebdomadaire de travail	APPLICATIONS DES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES Coefficient à appliquer au salaire mensuel correspondant à une durée de travail effectif de 39 heures par semaine pour déterminer le salaire équivalent à une durée de travail hebdomadaire supérieure	HORAIRE mensuel correspondant (+)
39 40 41 42	- 1,032 1,064 1,096	169 174 (+) 179 (+) 183 (+)
(+) Les horaires mensuels moyens résultent de l'application aux horaires hebdomadaires de travail du rapport 52 semaines/12 mois, le résultat ayant été arrondi pour tenir compte du 365e jour de l'année et du jour supplémentaire dans les années bissextiles.		

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

1. La rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires applicables en vertu des dispositions du titre III.

2. Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par les conventions collectives régionales (1) applicables aux ouvriers.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Déduction des heures non travaillées

Article 4-2
En vigueur étendu

4.21. Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4.22 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré (1).

4.22. Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle selon les dispositions du titre V, chapitre V.1 de la présente convention, ne donnent pas lieu à déduction.

En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité est, le cas échéant, versée aux ouvriers, pour compenser la perte des heures supplémentaires, qui auraient dû être effectuées le jour de l'absence, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

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

4.23. Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;

- les heures perdues par suite de chômage-intempéries, conformément à la réglementation en vigueur ;

- les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI.

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

(1) En pratique, la rémunération d'un mois incomplètement travaillé s'établit de la façon suivante :

Salaire mensuel de base x Nombre d'heures effectivement travaillées par l'ouvrier / Nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement pour le mois considéré complet.

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

Article 4-3

En vigueur étendu

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

a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application du titre XII de la présente convention ;

b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;

c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

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

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus ;

d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;

e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;

f) Les conditions doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

Bulletin de paie

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 4-4

En vigueur étendu

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

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

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

b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;

c) Le taux horaire de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ;

d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc. ;

e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales ;

f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire ;

g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;

h) Le montant de la rémunération nette ;

i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j) La somme nette due à l'ouvrier ;

k) La date du paiement de la rémunération ;

l) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;

m) Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos, en application des articles D. 212-10 et 11 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;

n) L'intitulé de la présente convention et celui de la convention collective régionale (1) applicable ;

o) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Paie

Article 4-5
En vigueur étendu

La paie est effectuée :

- soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis à l'ouvrier ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise,

- soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ouvrier à l'entreprise.

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

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

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

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 4-6
En vigueur étendu

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

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE V : JOURS FERIES - AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGES PAYES

CHAPITRE V-1 : Jours fériés, autorisations d'absence

Jours fériés

Article 5-11
En vigueur étendu

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

5.112. Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa 5.111 tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant le congé payé.

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

- ne peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 731-4 du code du travail ;

- n'ont pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

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

Autorisations d'absence

Article 5-12
En vigueur étendu

5.121. Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers pour :

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

1. Se marier : 4 jours.

2. Assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour.

3. Assister aux obsèques de leur conjoint : 3 jours.

4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : 3 jours.

5. Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : 3 jours.

6. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs soeurs ou belles-soeurs, d'un de leurs petits-enfants : 1 jour.

7. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail.

8. Accomplir les épreuves de présélection militaire : 3 jours au maximum.

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel.

Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds

Article 5-13
En vigueur étendu

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa 4.22.

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté à la date de la visite, de 1 an dans l'entreprise ou de 5 ans dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.

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

CHAPITRE V-2 : Congés payés

Prise des congés payés

Article 5-21
En vigueur étendu

La période des congés est fixée à la période allant du 1er mai au 30 avril.

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

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur selon la procédure définie à l'article 3.12 de la présente convention sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, 2 mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

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

Durée des congés payés

Article 5-22
En vigueur étendu

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

Fractionnement des congés payés

Article 5-23
En vigueur étendu

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

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

Indemnité de congés payés

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 5-24
En vigueur étendu

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

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

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale, reçoivent, en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalant à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté (1).

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés payés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics est porté à 195 heures à partir de l'année de référence du 1er avril 1982 au 31 mars 1983.

(1) Soit pour 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, une indemnité équivalente à 2 jours de congé ; pour 25 ans, 4 jours ; pour 30 ans, 6 jours.

Prime de vacances

Article 5-25
En vigueur étendu

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

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

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

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Cinquième semaine de congés payés

Article 5-26
En vigueur étendu

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

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

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

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

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent chapitre relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement au 1er mars 1982, date de mise en application de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE VI : MALADIE, ACCIDENT, MATERNITE

CHAPITRE VI-1 : Arrêt de travail pour maladie ou accident

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Article 6-11
En vigueur étendu

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

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

6.112. Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V-1 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.

Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.

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

- soit 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;

- soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché, si celle-ci survient avant l'expiration de ces 3 mois.

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

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

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Indemnisation des arrêts de travail

Article 6-12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

6.121. En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail :

- pour les jeunes ouvriers âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat, de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans :

- soit de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- soit de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite CNRO (1) calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution, dans les 10 dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

6.122. Pour l'application des dispositions de l'article 6.121, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

6.123. Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.121 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

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

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'alinéa 6.11 ;

- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale ou à la mutualité agricole. Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

(1) Ou les mêmes droits calculés en termes d'équivalence selon le règlement de la C.N.R.O. acquis dans une institution de retraite adhérant à l'ARRCO comme ouvrier d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics.

Modalités d'indemnisation

Article 6-13

En vigueur étendu

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

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

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

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

6.133. L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés).

1. Pour un accident ou une maladie non professionnels :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa 6.131 ;

- jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au 90e jour inclus de l'arrêt de travail ;

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

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :

- jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé du 1er au 15e jour d'arrêt ;

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au 30e jour inclus de l'arrêt de travail ;

- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er au 90e jour de l'arrêt de travail.

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

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :

jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa 6-131 ;

- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er au 90e jour d'arrêt.

Tableau n° 1

Accident ou maladie non professionnels

PÉRIODE INDEMNISÉE	DÉLAI DE CARENCE DE 3 JOURS
100 % (pendant 45 jours)	Du 4e au 48e jour inclus d'arrêt de travail.
75 % (jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail)	Du 49e au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Tableau n° 2

Accident du travail ou maladie professionnelle

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	PÉRIODE INDEMNISÉE
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	90 %, du 1er au 15e jour inclus d'arrêt de travail ; 100 %, du 16e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours	100 %, du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Tableau n° 3

Accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale

relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

DURÉE DE L'INDISPONIBILITÉ	DÉLAI De carence	PÉRIODE INDEMNISÉE
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	3 jours	100 %, du 4e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours	-	100 %, du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile

Article 6-14

En vigueur étendu

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger d'être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa 6.133.

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

Cas des entreprises restant en dehors du régime professionnel

Article 6-15

En vigueur étendu

Les entreprises du bâtiment restant en dehors du régime professionnel (1) mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à

l'alinéa 6.121 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

(1) Le régime professionnel dont il s'agit est organisé selon les modalités suivantes :

- gestion technique assurée par la Caisse nationale de prévoyance des ouvriers (CNPO) et affiliation des entreprises du bâtiment à une société mutuelle professionnelle d'assurance, régie par le titre III du décret du 30 décembre 1938 et dont les statuts précisent qu'elle ne rémunère aucun intermédiaire, avec laquelle la CNPO est habilitée à passer une convention avec possibilité soit de paiement direct de l'indemnité à l'ouvrier par la CNPO, soit de paiement de cette indemnité par l'intermédiaire de l'entreprise ;

- ou possibilité d'affiliation directe à la CNPO, pour les entreprises de moins de 10 ouvriers.

CHAPITRE VI-2 : Maternité

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Article 6-21
En vigueur étendu

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

CHAPITRE VI-1 : Maternité

Indemnisation du congé de maternité.

Article 6-22
En vigueur étendu

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.121 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance - pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après la date de celui-ci.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE VII : LIBERTE D'OPINION, DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Droit syndical et liberté d'opinion Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 7-1
En vigueur étendu

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

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

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

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

- les opinions des ouvriers ;

- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

La constitution de sections syndicales est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Participation aux instances statutaires

Article 7-2
En vigueur étendu

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

Participation aux commissions paritaires nationales

Article 7-3
En vigueur étendu

7.31. Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations nationales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment bénéficieront d'une autorisation d'absence, s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins 2 jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif. Elles ne donneront pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

7.32. Les frais engagés par les salariés visés à l'alinéa 7.31 ci-dessus seront indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Les frais de transport (aller-retour) entre la ville du lieu de travail et Paris seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF en 2e classe, majoré, le cas échéant, des suppléments tarifaires ;

b) Les frais de repas seront indemnisés par réunion sur une base forfaitaire fixée annuellement.

7.33. Le nombre de salariés d'entreprises pouvant bénéficier du présent article est fixé à 2 par organisation syndicale représentative au plan national.

7.34. Les dispositions des alinéas 7.31, 7.32 et 7.33 ci-dessus engagent toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

Participation aux commissions paritaires régionales (1)

Article 7-4
En vigueur étendu

7.41. Chaque fois que des ouvriers seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales régionales (1) adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

7.42. Tout ou partie des dispositions de l'article 7.3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional (1).

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels.

Article 7-5
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 organismes à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié par les avenants du 17 juin 1974 et du 28 janvier 1981, joints en annexe II.

Délégués du personnel

Article 7-6
En vigueur étendu

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Représentation syndicale

Article 7-7
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE VIII : DEPLACEMENTS

CHAPITRE Ier : Petits déplacements

Objet des indemnités de petits déplacements

Article 8-11
En vigueur étendu

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

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

- indemnité de repas ;

- indemnité de frais de transport ;

- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

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

Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements

Article 8-12
En vigueur étendu

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues au chapitre Ier du présent titre, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée de travail.

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les indemnités de petits déplacements instituées par le chapitre Ier du présent titre ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2. L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre II ci-dessous bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Zones circulaires concentriques

Article 8-13
En vigueur étendu

Il est institué un système de zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

Le nombre de zones concentriques est de 5. La première zone est constituée par un cercle de 10 kilomètres de rayon dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article 14 ci-dessous.

Des adaptations aux alinéas précédents peuvent être toutefois adoptées par accord paritaire régional ou départemental, notamment par la division en 2 de la première zone, pour tenir compte de certaines particularités géographiques, spécialement dans les zones montagneuses ou littorales, ou à forte concentration urbaine.

A chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs circonférences passent à l'intérieur du chantier, la zone prise en considération est celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable, pour le cas où il travaille sur 2 zones.

Point de départ des petits déplacements

Article 8-14
En vigueur étendu

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus de 1 an avant l'ouverture du chantier.

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux " grands déplacements ", le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Indemnité de repas

Article 8-15
En vigueur étendu

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

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

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Indemnité de frais de transport

Article 8-16
En vigueur étendu

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

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

Indemnité de trajet

Article 8-17
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Détermination du montant des indemnités de petits déplacements

Article 8-18
En vigueur étendu

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

8.181. Indemnité de repas.

Le montant de l'indemnité de repas qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier est fixé par accord paritaire régional (1).

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

8.182. Indemnité de frais de transport.

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

8.183. Indemnité de trajet.

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

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des conventions collectives, la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention interviennent à terme à l'échelon régional.

CHAPITRE II : Grands déplacements

Définition de l'ouvrier occupé en grand déplacement

Article 8-21
En vigueur étendu

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole,

- qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ;

- ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.

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

Définition de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant

Article 8-22

En vigueur étendu

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

a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;

b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;

c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,

est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

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

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

Article 8-23

Le remboursement des dépenses définies à l'article 8.22 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux du déplacement.

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

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

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

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2 du présent article.

Dans ce cas et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à 2 fois le montant du minimum garanti (MG) est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ces menus frais supplémentaires.

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

Article 8-24
En vigueur étendu

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

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

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

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

Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 8-25
En vigueur étendu

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence, tel que défini à l'article 8-21, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après :

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

- un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 kilomètres ;

- un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 kilomètres ;

- un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 kilomètres ;

- un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kilomètres.

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

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

Temps passé en voyages périodiques

Article 8-26
En vigueur étendu

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

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 8.25, l'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

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

Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

Article 8-27
En vigueur étendu

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a droit à une absence correspondant à celles prévues à l'article 5.12. Cette durées est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles 8.23, alinéa 4, et 8.25.

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 8.25 du présent chapitre demeurant applicables.

Décès d'un ouvrier en grand déplacement

Article 8-28
En vigueur étendu

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article 8.21, ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

Elections

Article 8-29
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE IX : HYGIENE ET SECURITE

Règles générales d'hygiène et de sécurité

Article 9
En vigueur étendu

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, constitué en application des dispositions de l'article L. 231-2 du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE X : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis

Article 10.1
En vigueur étendu

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

a) En cas de licenciement :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours ;

- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines ;

- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;

- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.

b) En cas de démission :

- de la fin de période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours ;

- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines.

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

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

Heures pour recherche d'emploi

Article 10.2
En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

- délai de préavis égal à 2 jours : 4 heures de travail ;

- délai de préavis égal à 2 semaines : 12 heures de travail ;

- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois : 25 heures de travail.

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

10.22. Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises groupées, en principe, à la fin du délai de préavis.

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

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

Indemnité de licenciement

Article 10.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale et du régime des assurances sociales agricoles, ni d'un régime assimilé (1), une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

- les années d'ancienneté au-delà de 15 ans donnent droit à une majoration de 1/20 de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

(1) Lors de la cessation du contrat de travail des ouvriers du bâtiment pour départ à la retraite, ceux-ci ont droit à une indemnité de départ servie par la CNPO et calculée dans les conditions prévues à l'article 15 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et

des travaux publics (annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968, étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1974).

En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérentes au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au 1er janvier 1990.

Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite.

Définition de l'ancienneté

Article 10.4
En vigueur étendu

10.41. Pour l'application des dispositions de l'article 10.3, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit ouvrier y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;

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

- la durée des interruptions pour :

a) Périodes militaires obligatoires ;

b) Maladie, accident, maternité ;

c) Congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues au titre V ci-dessus.

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

Définition du salaire de base de l'indemnité de licenciement

Article 10.5
En vigueur étendu

10.51. Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dus être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

10.52. Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur d'e 1/12.

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

Article 10.6
En vigueur étendu

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

- son certificat de travail ;

- son certificat de congés payés ;

- l'attestation nécessaire à l'inscription aux Assedic et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (sécurité sociale).

Licenciement pour fin de chantier

Article 10.7
En vigueur étendu

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

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

- la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;

- le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;

- le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur

étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;

- le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;

- les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;

- les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés.

10.72. Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 122.14, L. 122.14.1, 1er et 2e alinéas, et L. 122-14-2, 1er alinéa, du code du travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa 10.73 ci-dessous.

Les salariés concernés pourront demander le bénéfice des conventions de conversion aux conditions de la législation en vigueur.

10.73. Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE XI : AUTRES DISPOSITIONS

Conditions particulières du travail des femmes et des jeunes

Article 11-1
En vigueur étendu

11.11. Travail des femmes.

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

11.12. Travail des jeunes.

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

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

11.13. Apprentissage.

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment sont réglées par la législation en vigueur.

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA), constitué en application de l'arrêté ministériel du 15 juin 1949, est chargé de coordonner et de développer les actions de première formation des ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics et notamment de l'apprentissage, de veiller à leur cohérence par rapport à la politique définie au plan national, de formuler des propositions au sujet des formations qui les préparent, les complètent ou qui les prolongent.

11.14. Service national.

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

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

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

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

Ancienneté

Article 11-2
En vigueur étendu

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par " présence continue dans l'entreprise " le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

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

Ces deux définitions ne doivent pas être retenues pour l'application des dispositions des titres VI et X ci-dessus qui contiennent une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise.

Avantages acquis

Article 11-3
En vigueur étendu

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

Elle ne peut être interprétée comme réduisant ou n'entérinant pas des situations acquises par convention collective ou accord collectif sur le plan des régions, des départements, des circonscriptions d'étendue plus réduite ou des professions, car il appartiendra aux conventions collectives régionales ou départementales de régler cette question dans leur cadre propre.

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

Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 11-4
En vigueur étendu

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

- l'accord du 13 novembre 1959 modifiant et codifiant l'accord du 13 mai 1959 instituant le régime de retraite complémentaire des ouvriers du bâtiment (et des travaux publics) agréé par arrêté ministériel du 2 mars 1960 ;

- l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment (et des travaux publics) étendu par l'arrêté ministériel du 25 janvier 1974,

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

Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Article 11-5
En vigueur étendu

Les entreprises de bâtiment sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 21 janvier 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (JO du 29 mars 1985) ;

- l'accord collectif national du 23 février 1989 relatif à la création du fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 27 avril 1989 (JO du 28 avril 1989),

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE XII : CLASSIFICATION DES OUVRIERS

Préambule

Article 12-1
En vigueur étendu

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

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

- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;

- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;

- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;

- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement (1) offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique ;

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

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

Définitions générales des critères et des niveaux

Article 12-2
En vigueur étendu

La grille de classification des ouvriers du bâtiment comporte 4 niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- contenu de l'activité ;

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- autonomie et initiative ;

- technicité ;

- formation, adaptation et expérience,

précisés dans le tableau joint sans priorité ni hiérarchie.

1. NIVEAU I

Ouvriers d'exécution

Position 1 :

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

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

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

Position 2 :

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

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

2. NIVEAU II

Ouvriers professionnels

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

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

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

3. NIVEAU III

Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers de niveau III/1 exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;

- être amenés ponctuellement, sur instructions du chef d'entreprise, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

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

Position 2 :

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

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

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

4. NIVEAU IV

Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité ;

- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1 :

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

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;

- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

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

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

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV/2 :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;

- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

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

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1).

*Voir tableau des critères

(1) Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

Coefficients hiérarchiques

Article 12-3

En vigueur étendu

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

1. Niveau I :

Position 1 : 150

Position 2 : 170

2. Niveau II : 185

3. Niveau III :

Position 1 : 210

Position 2 : 230

4. Niveau IV :

Position 1 : 250

Position 2 : 270

Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

Article 12-4
En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

- les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale ;

- les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique ;

- les formations à certains métiers, n'aboutissant pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Polyvalence

Article 12-5
En vigueur étendu

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

- titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 12.4 (alinéa 44) ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale, ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;

- mettant en oeuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises,

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

Evolution de carrière

Article 12-6
En vigueur étendu

12.61. Les définitions des niveaux et positions données à l'article 12.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

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

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

Suivi de l'application dans l'entreprise

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 12-7
En vigueur étendu

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

Barèmes de salaires minimaux

Article 12-8
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par Accord du 12 février 2002 art. 2 BO conventions collectives 2002-10 étendu par arrêté du 21 octobre 2002 JORF 30 octobre 2002.

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional (1) après négociation, de la manière suivante :

- détermination d'une partie fixe, exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position ;

- fixation d'une valeur de point, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

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

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

Entrée en vigueur

Article 12-9
En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux organisations nationales représentatives devront avoir fixé, dans les conditions indiquées à l'article 12.8 ci-dessus, par accord, des barèmes de salaires minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 15 janvier 1991.

Le salaire minimum du coefficient 270 de la présente classification résultant de ces barèmes devra être supérieur d'au moins 7 % à celui de l'ancien coefficient 240, tel qu'il était dans la région

considérée (ou, à défaut, le département) au 1er mai 1990.

Les parties signataires se réuniront avant le 31 janvier 1991 pour examiner la situation découlant dans les régions de la négociation des barèmes et notamment le niveau des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment en résultant ; elles décideront de l'entrée en vigueur définitive de la présente classification qui interviendra en principe (1) le 1er mai 1991.

(1) Par accord du 30 janvier 1991 (non étendu à ce jour) les parties signataires décident que l'entrée en vigueur définitive de la classification interviendra effectivement le 1er mai 1991.

Bilan de la mise en oeuvre de la classification sur les salaires minimaux

Article 12-10
En vigueur étendu

Un constat de la mise en oeuvre de la présente classification sera fait régulièrement au niveau national à l'occasion de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du code du travail.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés mèneront, au niveau régional (1), des politiques de salaires minimaux destinées à poursuivre l'effort de revalorisation découlant de la présente classification, en vue d'aboutir à une garantie de rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée des ouviers du bâtiment. Un bilan de ces politiques sera établi 2 ans après l'entrée en vigueur de la présente classification.

(1) Ou, à défaut, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation interviennent à terme à l'échelon régional.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE XIII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT RELEVANT DES PROFESSIONS AGRICOLES

Dispositions de la convention collective applicables aux entreprises agricoles

Article 13-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 2 septembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 15 décembre 1992 JORF 26 décembre 1992

Sont applicables aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles les titres et articles suivants de la présente convention :

- Titre I : Structures de la convention collective nationale ;

- Titre II : Conclusion du contrat de travail ;

- Titre III : Durée du travail à l'exception :

du 3è tiret figurant au troisième alinéa de l'article 3 (consultation des représentants du personnels) ;

- Titre IV : Rémunération ;

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

à l'exception de l'article 5-25 (prime de vacances) ;

à l'exception de l'article 5-26 (cinquième semaine de congés payés) ;

sous réserve des articles 13-2 (prime de vacances) et 13-3 (cinquième semaine de congés payés) ;

- Titre VI : Maladie - Accident - Maternité :

avec la précision de l'article 13-4 (Indemnisation des arrêts de travail) ;

- Titre VII : Liberté d'opinion, droit syndical et représentation du personnel ;

- Titre VIII : Déplacements ;

- Titre IX : Hygiène et sécurité ;

- Titre X : Rupture du contrat de travail ;

- Titre XI : Autres dispositions :

- sous réserve de l'article 13-5 (Retraite complémentaire des ouvriers agricoles) ;

- à l'exception du premier tiret de l'article 11-5 (participation des employeurs au financement de la formation professionnelle en alternance).

- Titre XII : Classification des ouvriers ;

- Titre XIV : Dispositions finales.

Prime de vacances

Article 13-2
En vigueur étendu

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

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

Toutefois, cette règle des 1675 heures ne s'appliquera pas aux jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie ce total de 1675 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

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

Cinquième semaine de congés payés

Article 13-3
En vigueur étendu

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

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

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

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

Indemnisation des arrêts de travail

Article 13-4
En vigueur étendu

Pour l'application de second point de second tiret de l'alinéa 6-121, l'indemnisation des arrêts de travail est en outre ouverte aux ouvriers agricoles âgés d'au moins 25 ans qui justifient de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise et de 2 mois d'ancienneté dans la profession.

Retraite complémentaire des ouvriers agricoles

Article 13-5
En vigueur étendu

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

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

TITRE XIV : DISPOSITIONS FINALES (1)

Durée, révision, dénonciation

Article 14-1
En vigueur étendu

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension, à l'exception de son titre XII qui sera mis en application dans les conditions fixées à l'article 12.9 ci-dessus.

Abrogation des accords nationaux du bâtiment du 21 octobre 1954 et du 22 décembre 1954

Article 14-2
En vigueur étendu

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention nationale annule et remplace dans toutes leurs dispositions les accords nationaux des ouvriers du bâtiment du 21 octobre 1954 et du 22 décembre 1954, ainsi que l'intégralité des annexes et avenants à ses accords.

Adhésion

Article 14-3
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 départementale du travail et de l'emploi de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Dernière modification du texte le 17 décembre 2003 - Document généré le 03 août 2010 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance