CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DES OUVRIERS DU BÂTIMENT DU 7 MARS 2018

(OCCUPANT JUSQU'À 10 SALARIÉS ET PLUS DE 10 SALARIÉS)

Supplément de *Bâtiment actualité* n° 11 du 27 juin 2018.

FFB FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

DÉCLARATION SOCIALE DES PARTENAIRES SOCIAUX DU BÂTIMENT SUR LA NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR DU BÂTIMENT

Le secteur du Bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Compte tenu de la mobilité inhérente à l'activité et au lieu de travail de ses salariés, le secteur du Bâtiment connaît de réelles spécificités que les partenaires sociaux du secteur du Bâtiment ont, dès les premiers accords conclus dans la Profession, entendu prendre en compte à travers des règles communes applicables par tous.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs salariés, les partenaires sociaux du Bâtiment ont ainsi depuis toujours construit un socle général de règles propres à l'ensemble des salariés, intégrant les spécificités des métiers du Bâtiment.

La Profession s'est ainsi structurée, historiquement, autour de l'élaboration de conventions collectives nationales pour chacune des catégories professionnelles Ouvriers, Etam et Cadres, et en particulier pour les ouvriers autour de deux conventions collectives nationales, l'une sur le champ des entreprises jusqu'à dix salariés, et l'autre sur le champ des entreprises de plus de dix salariés ; ainsi que de règles tenant compte des caractéristiques de l'activité du bâtiment :

- régimes de petits et grands déplacements,
- négociation régionale[1] des salaires minimaux et des indemnités de petits déplacements,
- contrat à durée indéterminée de chantier et licenciement pour fin de chantier,
- gestion dédiée des congés payés,
- indemnisation des arrêts de travail dus aux intempéries,
- régime de retraite complémentaire et de prévoyance,
- épargne salariale,
- indemnisation des maîtres d'apprentissage ...

La nécessité d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises est aujourd'hui renforcée par le développement massif du détachement auquel le secteur se trouve confronté maintenant depuis de nombreuses années.

En engageant le 5 décembre 2016 la renégociation des deux conventions collectives des ouvriers, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches[2], les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment ont en conséquence entendu réaffirmer leur volonté de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession et leur attachement à la négociation des deux conventions collectives nationales de branche. Les partenaires sociaux de la Profession reconnaissent l'intérêt des entreprises à mettre en œuvre à leur niveau une organisation du travail adaptée à leur réalité.

Dans un esprit de responsabilité, les partenaires sociaux de la Profession ont conduit leurs travaux avec la volonté de rendre plus accessibles certaines dispositions, tout en simplifiant l'environnement conventionnel et en précisant le sens de certaines dispositions existantes.

Les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment représentatives au niveau national ont entrepris un important travail portant sur la structure des deux conventions collectives nationales des ouvriers et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales des ouvriers concernant respectivement :

- les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés,
- les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment occupant plus de 10 salariés.

intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales, auxquelles elles se substituent.

A ce titre, les partenaires sociaux de la Profession ont précisé et généralisé les dispositions relatives au travail régulier, exceptionnel ou programmé de nuit, qui font désormais l'objet de dispositions communes au niveau national.

Soucieuses de préserver certaines spécificités locales, et attachées au maintien d'un dialogue social vivant au plan local, prenant en compte la diversité des réalités économiques, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de certaines régions, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont par ailleurs demandé à celles-ci de conclure les avenants relatifs à ces spécificités, et de reprendre, dans des avenants spécialement dédiés, les montants en vigueur des salaires mensuels minimaux et des indemnités de petits déplacements, les indemnités des maîtres d'apprentissage confirmés et ce en application de l'article L 2261-10 du Code du travail et conformément aux dispositions des conventions collectives nationales.

En outre, avec la volonté d'assurer l'attractivité du secteur vis-à-vis des jeunes et des futurs salariés voulant entrer dans la Profession du Bâtiment, un travail de relecture des dispositions nationales a conduit, à l'occasion de cette négociation, à actualiser et moderniser certaines dispositions, afin de prendre en compte l'évolution des dispositions légales ou des modes de vie.

Ainsi, le régime des petits déplacements a été révisé afin de mesurer la distance séparant les cinq zones concentriques constituant la base du barème d'indemnisation, non plus à vol d'oiseau mais à l'aide d'un logiciel de calcul d'itinéraire, mesurant les distances réelles.

Par ailleurs, l'amorce de la reprise économique, après dix années de crise, générant de forts besoins de main d'œuvre, les difficultés à trouver le personnel qualifié nécessaire mais aussi la volonté de rétablir les conditions d'une concurrence sociale loyale en matière de durée du travail génèrent un besoin accru d'heures supplémentaires, qui a conduit à un nouveau contingent.

Enfin, les partenaires sociaux ont convenu de se réunir à nouveau pour engager au plus tôt, dans les trois mois, une négocia-

tion afin de mettre en place formellement la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article L 2232-9 du code du travail et d'en fixer l'agenda social. Ils considèrent que la présente négociation s'inscrit d'ores et déjà dans ce cadre.

En application de ces principes et avec la volonté d'assurer pour les ouvriers un cadre conventionnel vivant et rénové, ils s'engagent en conséquence dans la signature des deux conventions collectives nationales des Ouvriers restructurées, de leurs annexes et de leurs avenants territoriaux ainsi que dans la signature d'avenants aux accords antérieurs concernés par les évolutions ainsi actées.

Fait à Paris, le 7 mars 2018

En 14 exemplaires

AVERTISSEMENT

Il a été établi conformément à l'usage deux textes, très largement identiques, concernant l'un les entreprises de plus de 10 salariés, l'autre les entreprises employant jusqu'à 10 salariés, c'est-à-dire visées par le décret du 1er mars 1962.

Lorsque le texte applicable aux entreprises employant plus de 10 salariés présente des différences, celles-ci sont indiquées en encadré gris.

Pour les entreprises adhérentes, les Conventions Collectives Nationales entreront en vigueur le 1er juillet prochain, leur donnant ainsi l'accès au nouveau contingent d'heures supplémentaires. Les entreprises non-adhérentes devront attendre l'extension par le ministère du Travail, actuellement en cours.

Votre fédération départementale tient à votre disposition les annexes des CNN ainsi que les annexes territoriales (dispositions spécifiques, barèmes de salaires minimaux, d'indemnités de petits déplacements, d'indemnités de maîtres d'apprentissage confirmé).

CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DES OUVRIERS EMPLOYÉS PAR LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT DU 7 MARS 2018

(occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés)

Le secteur du Bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers, de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Compte tenu de la mobilité inhérente à l'activité et au lieu de travail des salariés, le secteur du Bâtiment connaît de réelles spécificités que les partenaires sociaux du Bâtiment ont entendu prendre en compte à travers des règles communes applicables par tous.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont ainsi depuis toujours construit un socle général de règles propres à l'ensemble des ouvriers, intégrant les spécificités des métiers du Bâtiment.

La Profession s'est structurée, historiquement, autour de l'élaboration de deux conventions collectives nationales Ouvriers et de règles tenant compte, notamment, de ses caractéristiques et spécificités :

- régimes de petits et grands déplacements,
- négociation régionale[1] des salaires minimaux et des indemnités de petits déplacements,
- contrat à durée indéterminée de chantier et licenciement pour fin de chantier,
- gestion dédiée des congés payés,
- indemnisation des arrêts de travail dus aux intempéries,
- régime de retraite complémentaire et de prévoyance,
- épargne salariale,
- indemnisation des maîtres d'apprentissage…

Dans un esprit de mutualisation, elle s'est également structurée à travers la mise en place d'organismes permettant la mise en commun de moyens au service du plus grand nombre.

Par la présente convention, les parties signataires réaffirment leur volonté de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, et leur attachement à la négociation de conventions collectives de branche au plan national, tout en reconnaissant l'intérêt des entreprises à mettre en œuvre une organisation du travail adaptée à leur réalité.

Par ailleurs, afin de répondre à la démarche de restructuration des branches, engagée par :

- la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
- et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment représentatives au niveau national ont entrepris un important travail portant sur la structure des deux conventions collectives nationales des ouvriers, en particulier la présente convention, concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

- en particulier la présente convention, concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La présente convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale entendent réaffirmer leur attachement à l'existence d'un dialogue social vivant au niveau local, permettant de prendre en compte la diversité des réalités économiques dans la détermination des éléments salariaux minimaux et de l'indemnisation des déplacements propres au secteur.

De plus, soucieuses de préserver certaines spécificités locales auxquelles sont attachés les employeurs et les ouvriers concernés, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de certaines régions, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont par ailleurs demandé à celles-ci de conclure, le cas échéant, les avenants relatifs à ces spécificités, et ce en application de l'article L 2261-10 du Code du travail et conformément à l'article I-5 de la présente convention.

Il en est de même, dans le cadre de cette restructuration, afin que les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national reprennent dans des avenants spécialement dédiés,

- les montants en vigueur des salaires mensuels minimaux,
- les montants en vigueur des indemnités de petits déplacements,
- et les montants en vigueur de l'indemnité de Maître d'Apprentissage Confirmé

des ouvriers du Bâtiment, pour la région considérée, et concluent à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L 2261-10 du code du travail et conformément aux articles I-3 et I-4 de la présente convention, les négociations sur ces thèmes demeurant au niveau local.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel[2], selon les régions concernées, ces barèmes de salaires minimaux, d'indemnités de petits déplacements et d'indemnité de Maître d'Apprentissage Confirmé peuvent être transcrits dans le périmètre géographique de la nouvelle région, mais avec des montants différents selon le périmètre des anciennes régions administratives, le cas échéant avec un objectif de convergence déterminé dans le temps.

Les parties signataires, étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment remplir ainsi l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L 2261-23-1 du code du travail.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

– employant plus de 10 salariés, estiment remplir ainsi l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L 2261-23-1 du code du travail.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau pour engager au plus tôt, dans les trois mois, une négociation afin de mettre en place formellement la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article L 2232-9 du code du travail et d'en fixer l'agenda social. Elles considèrent que la présente négociation s'inscrit d'ores et déjà dans ce cadre.

La présente convention collective est conclue en application des articles L 2232-5 et suivants.

1. Ou, exceptionnellement, départementale. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.
2. Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des Régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRE).

TITRE I
STRUCTURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

ARTICLE I-1 : CHAMP D'APPLICATION

I-11 La présente convention collective règle en France métropolitaine, à l'exclusion des DO++M-TOM, les rapports de travail entre :

– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa I-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 [3] ;
– 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).

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

I-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 I-12 ci-dessous, à l'exception de ceux visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 [4] ;
– 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.

3. Dont les articles 1 à 5 sont joints en annexe I à la présente convention.
4. Dont les articles 1 à 5 sont joints en annexe I à la présente convention.

I-12 Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE/NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

2106 CONSTRUCTION MÉTALLIQUE
Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le Bâtiment (x).

2403 FABRICATION ET INSTALLATION DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE
Sont visées :
– les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (x).

5510 TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT DES TERRES ET DES EAUX, VOIRIE, PARCS ET JARDINS
Sont visées :
– pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD., de voirie et dans les parcs et jardins.

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

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

5510 TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT DES TERRES ET DES EAUX, VOIRIE, PARCS ET JARDINS
Sont visées :
– pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD., de voirie et dans les parcs et jardins.

5512 TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GÉNÉRALE
Sont visées :
– pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

5520 ENTREPRISES DE FORAGES, SONDAGES 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 AUTRE QUE MÉTALLIQUES

Sont visées :

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

5531 INSTALLATIONS INDUSTRIELLES, MONTAGE-LEVAGE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :
– les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
– les entreprises de construction de cheminées d'usine.

5540 INSTALLATION ÉLECTRIQUE

À 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 celles du Bâtiment);
– pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
– les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
– les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
– les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

5550 CONSTRUCTION INDUSTRIALISÉE

Sont visées :

– pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (x).

5560 MAÇONNERIE ET TRAVAUX COURANTS DE BÉTON ARMÉ

Sont visées :

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

5570 GÉNIE CLIMATIQUE

Sont visées :

– les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
– les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
– les entreprises de fumisterie de Bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
– les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

5571 MENUISERIE – SERRURERIE

À 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 cuisines ;
– les entreprises d'aménagements de placards ;
– les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
– les entreprises de menuiserie du Bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
– les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
– les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du Bâtiment (fabrication, pose et réparation) (x) ;
– les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le Bâtiment ;
– les entreprises de pose de clôtures ;
– les entreprises de ferronnerie pour le Bâtiment (fabrication et pose associées) (x) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
– les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (x).

5572 COUVERTURE-PLOMBERIE, INSTALLATIONS SANITAIRES

Sont visées :

– les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installations 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 (x) ;
– les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
– les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant,

pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (x) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

8708 SERVICES DE NETTOYAGE
Sont visées :
- pour partie, les entreprises de ramonage.

(X) CLAUSE D'ATTRIBUTION
Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente Convention Collective Nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise… (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente Convention Collective Nationale et l'application de la Convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente Convention Collective Nationale ou, à défaut, du comité social et économique, s'il en existe.

   Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective Nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente Convention Collective Nationale n'est pas applicable.

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

Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

Pour l'application de la présente Convention Collective Nationale, est considérée comme entreprise mixte Bâtiment et Travaux Publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités Bâtiment, 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 du comité social et économique, s'il en existe, entre l'application de la présente Convention Collective Nationale et l'application de la Convention Collective Travaux Publics.

   Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la 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 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 METALLIQUE DE BATIMENT.
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.

ARTICLE I-2 : STRUCTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les dispositions des titres II à XIV de la présente Convention collective constituent la Convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment applicable aux employeurs et aux ouvriers visés à l'article I-11.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

Les dispositions des titres II à XIII de la présente Convention collective constituent la Convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment applicable aux employeurs et aux ouvriers visés à l'article I-11.

Des avenants territoriaux sont conclus en complément à l'échelon régional[5], pour traiter des matières visées aux articles I-3, I-4 et I-5.

ARTICLE I-3 : SALAIRES MINIMAUX

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

Les organisations syndicales régionales[6] adhérentes aux organisations nationales représentatives au plan national 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 et négocier le montant de ces salaires minimaux en conséquence.

De plus, elles se réunissent dans les trois mois lorsque le salaire minimal correspondant au niveau I position 1 de la classification des ouvriers prévue au Titre XII de la présente Convention devient inférieur au montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARTICLE I-4 : INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Les montants des indemnités de petits déplacements sont établis conformément au chapitre VIII-I du Titre VIII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales[7] adhérentes aux organisations nationales représentatives au plan national se réunissent au moins une fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les montants de ces indemnités.

ARTICLE I-5 : SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES

Des avenants conclus à l'échelon régional[8] peuvent traiter d'avantages ou de dispositifs spécifiques s'appliquant aux employeurs visés à l'article I-1 exerçant leur activité dans la région ou le département concerné.

ARTICLE I-6 : PROCÉDURE DE CONCILIATION

I-61 COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Dans le cadre de la commission prévue à l'article L 2232-9 du code du travail, une Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention collective. Cette Commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de cinq jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

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

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établie par la Commission Paritaire.

I-62 COMMISSIONS RÉGIONALES DE CONCILIATION

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application d'avenants territoriaux 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.

ARTICLE I-7 : NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les entreprises peuvent conclure des accords, selon les modalités et dans les domaines prévus par la législation en vigueur, en particulier pour adapter l'organisation du travail à leurs contraintes.

Dans tous les cas, la négociation doit respecter les principes suivants :

- Communication des informations utiles à la négociation aux membres de la délégation salariale ;
- Communication aux membres de la délégation salariale, par l'employeur, du projet issu de la négociation ou, en cas de négociation conformément aux articles L 2232-21 ou 2232-23 du code du travail, du projet élaboré par l'employeur ;
- Application d'un délai de réflexion de 15 jours au minimum entre la communication du projet d'accord et sa signature par la délégation salariale. En cas d'application des articles L 2232-21 ou 2232-23 précités, un délai de quinze jours s'applique avant l'organisation du référendum.

5. Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente Convention intervienne à terme à l'échelon régional.
6. Ou, exceptionnellement, départementales. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente Convention intervienne à terme à l'échelon régional.
7. Ou, exceptionnellement, départementales. Dans ce cas, il est souhaitable que la fixation des montants et la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente Convention intervienne à terme à l'échelon régional.
8. Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la réunion des instances de négociation ou de conciliation découlant de la présente Convention intervienne à terme à l'échelon régional.

TITRE II
CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE II-1 : RÈGLES GÉNÉRALES

II-11 Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins de recrutement auprès de Pôle Emploi ou de toute association ou organisme habilité pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauche directe.

II-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 des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L 8261-1 du Code du Travail ou en violation de son obligation de non-concurrence. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail 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 ou en violation de son obligation de non-concurrence.

II-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 procéder systématiquement au licenciement des salariés à la fin d'un chantier, si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient, dans ce cas, de les affecter sur ces autres chantiers de l'entreprise.

ARTICLE II-2 : CONTRÔLE DES APTITUDES ET DES CONNAISSANCES : ÉPREUVE PRÉALABLE

Au cas où une épreuve préalable est exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré aux 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.

ARTICLE II-3 : LETTRE D'ENGAGEMENT

Au plus tard dans les huit jours qui suivent l'embauche, 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/NAF et le numéro d'inscription à l'URSSAF ou à la Mutualité Sociale Agricole ;

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

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

- le nom de l'intéressé, la date de son embauche, son emploi, sa qualification, son coefficient hiérarchique ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article II-4 ;
- le montant de son salaire mensuel, l'horaire de travail hebdomadaire de référence correspondant et son taux de salaire horaire ;
- le mode de 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 8261-1 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 paraphé et signé par les deux parties.

Dès l'embauche, pour les salariés concernés, l'employeur fait la demande de carte d'identification professionnelle du BTP, sur le site dédié. Dans l'attente de sa réception, il remet l'attestation provisoire au salarié.

ARTICLE II-4 : PÉRIODE D'ESSAI

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

Cette période ne peut excéder deux mois.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré aux taux mentionné sur la lettre visée à l'article II-3, qui ne peut être inférieur au salaire minimum de

l'emploi correspondant déterminé en application du Titre XII de la présente Convention. L'ouvrier bénéficie également des dispositions du titre VIII, en fonction de sa situation de travail.

ARTICLE II-5 : EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE

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

ARTICLE II-6 : EMPLOI DE PERSONNEL SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

ARTICLE II-7 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE OUVRIERS FRANÇAIS ET ÉTRANGERS

Sans préjudice de l'application des dispositions du Titre II du Livre II de la cinquième partie du Code du travail, les employeurs du Bâtiment assureront 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.

CHAPITRE III-1. – HORAIRES DE TRAVAIL

I. ARTICLE III-11 : HORAIRE COLLECTIF – AFFICHAGE

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

Ils doivent être affichés sur les lieux où travaillent de façon continue plus de cinq ouvriers.

ARTICLE III-12 : CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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 du comité social et économique, s'il en existe[9], 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 hebdomadaire 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 du comité social et économique est également demandé :

- sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article III-13 de la présente Convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ;
- en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. III-23 de la présente Convention) ;
- en cas de variation d'amplitude en cours d'année (art. III-27 de la présente Convention) ;
- sur l'ordre des départs en congé.

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

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

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

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

ARTICLE III-13 : CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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, dans la limite de 265 heures par salarié.

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

ARTICLE III-14 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXCEPTIONNELLES

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 du comité social et économique, s'il en existe.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit aux majorations visées à l'article III-17 ainsi qu'à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de deux mois suivant la date à laquelle il aura été acquis. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour le droit à congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article III-15 ci-dessous, sauf dérogation conformément à la législation en vigueur.

9. Ou, le cas échéant, conseil d'entreprise. Cette précision vaut pour toutes les fois où, dans la présente Convention, la consultation du comité social et économique (CSE) est requise. Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le CSE ou le conseil d'entreprise, jusqu'au 31/12/2019, pour l'application de toutes les dispositions de cette Convention mentionnant la consultation du CSE, doivent être consultés, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, selon la rédaction antérieure.

ARTICLE III-15 : DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Sauf dérogations éventuelles, conformément à la législation en vigueur, 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 douze semaines consécutives, ne peut pas dépasser 46 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

ARTICLE III-16 : DÉFINITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Sous réserve des dispositions légales, 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.

ARTICLE III-17 : MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

ARTICLE III-18 : ÉQUIVALENCES ET DÉROGATIONS PERMANENTES

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, dont les dispositions concernées figurent en annexe II restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article III-13, mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article III-17 ci-dessus.

CHAPITRE III-2. – ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE III-21 : SEMAINE DE TRAVAIL EN CINQ JOURS

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

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du Bâtiment est fixée au maximum à cinq jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à deux jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents de sécurité ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

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

- travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article III-23 ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article III- 25 du présent titre.

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

ARTICLE III-22 : EXCEPTIONS À LA SEMAINE DE TRAVAIL EN CINQ JOURS

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 cinq jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de cinq 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 IV-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 pourront faire travailler leurs ouvriers pendant six 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 six mois.

ARTICLE III-23 : ÉQUIPES SUCCESSIVES – ÉQUIPES CHEVAUCHANTES

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, le travail peut être organisé soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, dans un délai minimal de prévenance de sept jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

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

ARTICLE III-24 : HORAIRES INDIVIDUALISÉS

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

ARTICLE III-25 : ÉQUIPES DE SUPPLÉANCE DE FIN DE SEMAINE

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ouvriers qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

ARTICLE III-26 : HORAIRES À TEMPS PARTIEL

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

ARTICLE III-27 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe III de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (J.O. du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (JO du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO du 29 mai 2004).

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, constituant l'annexe III de la présente convention, étendu pour les entreprises de bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (JO du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (JO du 24 juin 2000).

ARTICLE III-28 : RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES POUR INTEMPÉRIES

Les heures de travail perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord. Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires telles que prévues à l'article III-17.

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant trois mois au moins, les heures de travail non effectuées peuvent, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 35ème heure hebdomadaire donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.

ARTICLE III-29 : CAS DES CHEFS D'ÉQUIPE

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.

ARTICLE III-30 : TRAVAUX PARTICULIERS

Les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient, suivant le cas, d'une ou 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 supérieures à 10 m au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;
- travaux sur échafaudages volants ;
- travaux dans plus de 25 cm d'eau ;
- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton ;
- travaux effectués dans des vapeurs d'acides ;
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance ;
- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 m et à une profondeur supérieure à 6 m ;
- travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :
  - ou bien est supérieure à 45 ° ;
  - ou bien est supérieure à 35° et accuse une différence de 20° par rapport à la température extérieure ;
- travaux avec le port d'un masque.

ARTICLE III-31 : TRAVAIL DE NUIT HABITUEL

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de Bâtiment, notamment en matière de maintenance - exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

III-311 Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ouvrier accomplissant au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L 3122-15 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

III-312 Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ouvriers que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il en existe, sera consulté sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

III-313 Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles III-23 et III-25 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ouvriers de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R 3122-7 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L 3122-7 et 3122-18 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ouvrier concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R 3122-3 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ouvriers de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R 3122-7, notamment la maintenance, l'exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

III-314 Les ouvriers travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage entre 21 heures et 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage entre 21 heures et 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles III-23 et III-25. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions de la contrepartie obligatoire en repos visée à l'article L 3121-37 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

III-315 Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles III-23 et III-25.

III-316 Les ouvriers travaillant habituellement de nuit bénéficieront obligatoirement des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
- indemnité de repas ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ouvrier de se restaurer et de se reposer.

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

III-317 Les ouvriers travaillant la nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé ainsi que des garanties définies aux articles L 3122-12 et 3122-13 du code du travail.

III-318 Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ouvrière de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L 1225-9 du code du travail.

III-319 Les ouvriers de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité social et économique, s'il en existe, au cours de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L 2312-26 du code du travail.

III-320 Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ouvrier à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ouvrier d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à u²n poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux ouvriers travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

III-321 Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article IV-14, ni de l'article IV-15, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe.

ARTICLE IV-1 : SALAIRE MENSUEL

IV-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 au titre de la pénibilité, de risque ou de travaux particuliers ne leur est due, en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre, sous réserve des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention, conformément à l'article L 2253-2 du code du travail.

Sous réserve des dispositions des alinéas IV-22 et IV-23 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

IV-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 nombre d'heures mensuel moyen correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence, en multipliant le taux horaire par la formule : horaire hebdomadaire x 52/12. Pour chaque entreprise ou établissement, l'horaire de travail hebdomadaire de référence est choisi, après consultation du comité social et économique, s'il en existe.

Pour un horaire de travail de référence de 35 heures par semaine, le salaire mensuel de l'ouvrier est déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif par 151,67 heures, résultant de la formule 35 x 52/12 [10].

IV-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 majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés prévues aux articles IV-14 et IV-15.

IV-14 Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ouvrier est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

Les majorations pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas entre elles ni avec les majorations pour heures supplémentaires. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Ces dispositions ne sont pas applicables, notamment, aux ouvriers travaillant habituellement à des activités de maintenance, entretien, dépannage ou soumis à astreinte, pour lesquels le contrat de travail règle la situation particulière, ni aux travaux programmés de nuit visés à l'article IV-15.

IV-15 Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, pour assurer la continuité des activités de l'entreprise ou pour répondre aux exigences de réalisation de marchés, d'une durée supérieure à 3 jours calendaires, les heures effectuées de 20 heures à 6 heures sont majorées de 25 %.

ARTICLE IV-2 : DÉDUCTION DES HEURES NON TRAVAILLÉES

IV-21 Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa IV-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 [11].

IV-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-I 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.

10. Ce qui revient à un salaire mensuel calculé sur 4,33 semaines (52 semaines /12 mois = 4,33).
11. 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'ouvriernombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement pour le mois considéré complet

IV-23 Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite d'activité partielle, 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, professionnels 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.

ARTICLE IV-3 : TRAVAIL AU RENDEMENT, AUX PIÈCES, À TACHES, AU MÉTRÉ, ETC.

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 ci-dessus.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité social et économique, ainsi que des délégués syndicaux, s'il en existe, 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 précises doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

ARTICLE IV-4 : BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie mensuel est, soit délivré à chaque ouvrier sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ouvrier à l'entreprise. Sauf opposition de celui-ci, il peut également être remis sous forme électronique, dans les conditions prévues par la législation.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

a. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement, son code APE/NAF, son numéro SIRET ;

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 ; sauf convention de forfait expressément convenue, les heures supplémentaires figurent sur une ou plusieurs lignes spécifiques, selon leur taux de majoration ;

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, 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 ; le cas échéant, le montant des versements au titre de la prise en charge des frais de transport publics ou de frais de transports personnels ;

h. Le montant de la rémunération nette ;

i. Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j. La date du paiement de la rémunération ;

k. Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;

l. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération brute.

m. Le décompte des heures supplémentaires, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos et du délai de prise de celui-ci, en application des articles D 3121-18 à D 3121-23 du Code du Travail), cette dernière indi-

cation pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;

n. L'intitulé de la présente Convention ;

o. la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

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

Le cas échéant, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par le salarié au cours du mois ainsi que la compensation correspondante est remis, en fin de mois, au salarié.

ARTICLE IV-5 : PAIE

La paie est effectuée, chaque mois :

- soit par chèque barré 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 3241-1 du Code du Travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande. La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail. Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

ARTICLE IV-6 : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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

Les parties signataires, en application de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux publics, recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'en faire une priorité, pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps.

Lorsque de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés à leur niveau, les parties signataires recommandent aux entreprises de conduire chez elles une politique de rémunération tendant à réduire ces écarts. Cette politique devra en conséquence porter une attention particulière à la situation salariale des femmes lors de leur embauche ainsi qu'à l'évolution de leur salaire à leur retour de congé de maternité et d'adoption.

En application de l'article L 2242-8 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 2242-5 du même Code.

TITRE V
JOURS FÉRIÉS – AUTORISATIONS D'ABSENCE CONGÉS PAYÉS

CHAPITRE V-1. – JOURS FÉRIÉS – AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE V-11 : JOURS FÉRIÉS

V-111 Les jours fériés désignés à l'article L 3133-1 du Code du Travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai.

V-112 Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa V-111 tombent pendant une période de chômage intempéries ou pendant le congé payé.

V-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 ne totalisant pas trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf si ceux-ci :
- 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 5424-11 du Code du Travail ;
- ont accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ou absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié ou commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

V-114 Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article L 3121-50 du Code du Travail.

ARTICLE V-12 : AUTORISATION D'ABSENCE

V-121 Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers pour :

1. Se marier ou conclure un Pacs ..... 4 jours
2. Assister au mariage d'un de leurs enfants ..... 1 jour
3. Assister aux obsèques de leur conjoint marié ou pacsé ou concubin ..... 3 jours
4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants .5 jours
5. Assister aux obsèques de leur père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur. ..... 3 jours
6. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents, d'un de leurs beaux-frères, d'une de leurs belles-sœurs, 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'absences ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L 1225-17 et L 1225-28 du Code du Travail.
8. L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ..... 2 jours
9. Participer à l'appel de préparation à la défense 1 jour

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

ARTICLE V-13 : VISITE MÉDICALE OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES AUTOMOBILES OU POIDS LOURDS

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du Code de la Route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du Bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa IV-22.

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté à la date de la visite – d'un an dans l'entreprise ou de cinq dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux publics.

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

ARTICLE V-14 : AUTRES CONGÉS

Si les conditions en sont remplies, le salarié peut, le cas échéant, bénéficier des dispositions légales relatives aux congés suivants : congés de solidarité familiale, de proche aidant, sabbatique, mutualiste de formation, de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, pour catastrophe naturelle, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de représentation, de solidarité internationale, pour acquisition de la nationalité, congé et période de

travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise … prévus aux articles L 3142-6 et suivants.

CHAPITRE V-2. – CONGÉS PAYÉS

ARTICLE V-21 : PRISE DES CONGÉS PAYÉS

La période des congés payés 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 III-12 de la présente Convention sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, deux mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

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

ARTICLE V-22 : DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Les ouvriers des entreprises du Bâtiment ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L 3141-5 du Code du Travail (150 heures de travail étant équivalentes à un mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

ARTICLE V-23 : FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales mais, en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux 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.

ARTICLE V-24 : INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

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

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

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale, reçoivent, en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté [12].

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 précédence 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.

ARTICLE V-25 : PRIME DE VACANCES

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1675 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 1675 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions ci-dessus.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pas 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.

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

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

12. 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.

ARTICLE V-26 : CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS

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

Pour permettre aux Caisses de Congés Payés de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de 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.

À 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 3141-23 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.

TITRE VI
MALADIE – ACCIDENT - MATERNITÉ

CHAPITRE VI-1 – ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

ARTICLE VI-11 : INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

VI-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 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

VI-112 Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par les articles L 1226-7 à L1226-9 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 trois 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 trois mois.

La mention en est faite sur la lettre de licenciement.

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.

VI-113 Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels dépassant trois mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant trois jours avant la date prévue pour son retour.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pen dant 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.

ARTICLE VI-12 : INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

VI-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, d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans :
  - soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - soit d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 3 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux publics, dans les dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

VI-122 Pour l'application des dispositions de l'alinéa VI-121, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

VI-123 Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-121 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et dûe à un accident ou une maladie couverts par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

VI-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 VI-11 ;
- justifier qu'il est pris en charge par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole.

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

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

VI-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 VI-11 ;
– justifier qu'il est pris en charge par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole.

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

ARTICLE VI-13 : MODALITÉS D'INDEMNISATION

VI-131 L'indemnité est versée après un délai de trois 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).

VI-132 L'indemnité est calculée sur la base de 1/30e 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.

Le montant total de l'indemnité ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ouvrier s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ouvrier concerné.

VI-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 VI-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 professionnels :
   – 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 VI-131 ;
   – pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er jour au 90e jour d'arrêt.

TABLEAU 1 : Accident ou maladie non professionnels

Période indemnisée à	Délai de carence 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

TABLEAU 2 : Accident du travail ou maladie professionnelle

Durée de l'indisponibilité	Période indemnisée à :
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 3 : Accident de trajet couvert par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Durée de l'indisponibilité	Durée de l'indisponibilité	Période indemnisée à :
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

ARTICLE VI-14 : PLURALITÉ D'ARRÊTS AU COURS D'UNE MÊME ANNÉE CIVILE

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa VI-133.

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

ARTICLE VI-15 : PRINCIPE D'INDEMNISATION

Les entreprises du Bâtiment peuvent souscrire un contrat d'assurance pour assurer leurs obligations d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, telles que prévues par le présent titre.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un tel contrat sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'alinéa VI-121 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

CHAPITRE VI-2 : MATERNITE

ARTICLE VI-21 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX FEMMES ENCEINTES

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

ARTICLE VI-22 INDEMNISATION DU CONGÉ MATERNITÉ

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-121 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressés – déduction faite des indemnités perçues au titre de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de prévoyance – pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci.

ARTICLE VI-3 : PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT

Les ouvriers prenant un congé de paternité et d'accueil de l'enfant perçoivent des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail, conformément à l'article L 331-8 du Code de sécurité sociale.

TITRE VII
LIBERTÉ D'OPINION DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE VII-1 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, ni d'aucun des critères mentionnés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 modifiée,

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

Si l'une des parties signataires 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 et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

ARTICLES VII-2 : PARTICIPATION AUX INSTANCES STATUTAIRES

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 dix jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

ARTICLE VII-3 : PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

VII-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 deux jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

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

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

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

VII-32 Les frais engagés par les salariés visés à l'alinéa VII-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.

VII-33 Le nombre de salariés d'entreprises pouvant bénéficier du présent article est fixé à deux par organisation syndicale représentative au plan national.

VII-34 Les dispositions des alinéas VII-31, VII-32 et VII-33 ci-dessus engagent toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

VII-35 Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées, dans le cadre des travaux de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

ARTICLE VII-4 : PARTICIPATION AUX NÉGOCIATIONS ET COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES[13]

VII-41 Chaque fois que des ouvriers seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales régionales[12] 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 (nombres de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

VII-42 Tout ou partie des dispositions de l'article VII-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[12].

VII-43 Les désignations des représentants de salariés au sein de ces commissions sont faites par le niveau national.

En outre, la participation des salariés siégeant dans les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) est régie par l'accord du 13 juillet 2004 *« Emploi – Formation – Qualification : missions, organisation, fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux publics »*.

ARTICLE VII-5 : PARTICIPATION À LA GESTION D'ORGANISMES PARITAIRES PROFESSIONNELS

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels nationaux ou locaux. Les désignations des représentants de salariés au sein de ces organismes sont faites par le niveau national.

La participation de ces organisations à la gestion des organismes paritaires professionnels nationaux est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexe IV.

ARTICLE VII-6 : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

La représentation des ouvriers par le comité social et économique 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.

ARTICLE VII-7 : REPRÉSENTATION SYNDICALE

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

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE VII-7 : DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERCANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES

VII-71 Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales, dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche du Bâtiment, doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

VII-72 Tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales telles que mentionnées ci-dessus, pourra, s'il en fait la demande, bénéficier d'un entretien au moins une fois par an pour évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle, qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que son évolution professionnelle.

VII-73 Ces dispositions ont un caractère obligatoire au sens de l'article L. 2253-2 du code du travail et prévalent, en conséquence, sur tout accord d'entreprise.

13. Ou, exceptionnellement, à l'échelon départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion des avenants territoriaux, 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.

ARTICLE VII-8 : DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERCANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES

VII-81 Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales, dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche du Bâtiment, doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

VII-82 Tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales telles que mentionnées ci-dessus, pourra, s'il en fait la demande, bénéficier d'un entretien au moins une fois par an pour évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle, qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que son évolution professionnelle.

VII-83 Ces dispositions ont un caractère obligatoire au sens de l'article L 2253-2 du code du travail et prévalent, en conséquence, sur tout accord d'entreprise.

CHAPITRE I. – PETITS DÉPLACEMENTS

I. ARTICLE VIII-11 : OBJET DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

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.

II. ARTICLE VIII-12 : BÉNÉFICIAIRES DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues au chapitre I 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 après 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.

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

III. ARTICLE VIII-13 – ZONES CONCENTRIQUES

Il est institué un système de zones concentriques dont les limites sont distantes entre elles de 10 km mesurés au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

Le nombre de zones concentriques, permettant de déterminer les indemnités dues, est de cinq. La première zone est définie par une limite de 10 km, mesurée selon les modalités prévues ci-dessus, dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 ci-dessous.

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

À 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 limites de zones passent à l'intérieur du chantier, la zone prise en considération est celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable, pour le cas où il travaille sur deux zones.

IV. ARTICLE VIII-14 : POINT DE DÉPART DES PETITS DÉPLACEMENTS

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 d'un 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, pour les salariés embauchés sur le chantier, 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.

Dans les autres cas et sous réserve des dispositions relatives au grand déplacement, il pourra être créé des zones au-delà de la zone 5 par avenant régional[14], comme prévu à l'article VIII-13, ou, à défaut, au niveau de l'entreprise. Le montant des indemnités correspondantes sera fixé à un niveau supérieur à celui de la zone 5.

14. Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la négociation des avenants relatifs aux indemnités de petits déplacements découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

V. ARTICLE VIII-15 : INDEMNITÉ DE REPAS

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser l'ouvrier mis, pour des raisons de service, dans l'impossibilité de regagner son domicile et qui prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle, du supplément de frais ainsi occasionné.

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.

VI. ARTICLE VIII-16 : INDEMNITÉ DE FRAIS DE TRANSPORT

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début 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.

VII. ARTICLE VIII-17 : INDEMNITÉ DE TRAJET

En contrepartie de la mobilité du lieu de travail, inhérente à l'emploi sur chantier, l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser forfaitairement l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir après la journée de travail.

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

ARTICLE VIII-18 : DÉTERMINATION DU MONTANT DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

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

VIII-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 avenant paritaire régional[15].

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

VIII-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.

VIII-183 INDEMNITÉ DE TRAJET

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier et 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.

CHAPITRE II. – GRANDS DÉPLACEMENTS

ARTICLE VIII-21 : DÉFINITION DE L'OUVRIER OCCUPÉ EN GRAND DÉPLACEMENT

Est en grand déplacement l'ouvrier envoyé sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables ou des moyens de transport mis à sa disposition, ainsi que des risques routiers – de regagner chaque soir le lieu de sa résidence, situé dans la métropole, et qui loge sur place.

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

15. Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la conclusion, 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.

ARTICLE VIII-22 : DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE DÉPLACEMENT ET DE SON MONTANT

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

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

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

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

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

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

ARTICLE VIII-23 : JOURS POUR LESQUELS LE REMBOURSEMENT TOTAL OU PARTIEL DES DÉPENSES SUPPORTÉES EST OBLIGATOIRE

Le remboursement des dépenses définies à l'article VIII-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. L'employeur assure les frais de ce rapatriement.

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 deux fois le montant du minimum garanti (MG) est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

ARTICLE VIII-24 : INDEMNISATION DES FRAIS ET TEMPS DE VOYAGE DE L'OUVRIER ENVOYÉ TRAVAILLER EN GRAND DÉPLACEMENT PAR SON ENTREPRISE

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit indépendamment du remboursement de ses frais de transport et, notamment, de son transport en train 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.

ARTICLE VIII-25 : PÉRIODICITÉ DES VOYAGES DE DÉTENTE ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

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 VIII-21, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage en train 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 Km ;
- un voyage aller et retour toutes les deux semaines de 251 à 500 km ;
- un voyage aller et retour toutes les trois semaines de 501 à 750 km ;
- un voyage aller et retour toutes les quatre semaines au-dessus de 750 km.

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.

ARTICLE VIII-26 : TEMPS PASSÉ EN VOYAGES PÉRIODIQUES

En cas de voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 5 heures, soit à l'aller, soit au retour.

À l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article VIII-25, l'ouvrier doit pouvoir passer quarante-huit heures dans son lieu de résidence.

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

ARTICLE VIII-27 : ABSENCES LÉGALES ET CONVENTIONNELLES ET VOYAGES PÉRIODIQUES

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a droit à une absence d'une durée correspondant à celles prévues à l'article V-12. Cette durée est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 km. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles VIII-23, alinéa 4 et VIII-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 VIII-25 du présent chapitre demeurant applicables.

ARTICLE VIII-28 : DÉCÈS D'UN OUVRIER EN GRAND DÉPLACEMENT

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article VIII-21, ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE VIII-29 : ÉLECTIONS

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de Sécurité Sociale et du régime de protection sociale agricole, d'élections 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.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE VIII-29 : ÉLECTIONS

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de Sécurité Sociale, d'élections 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.

TITRE IX
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE IX-1 : RÈGLES GÉNÉRALES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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 4643-1 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° 2007-1284 du 28 août 2007, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE IX-2 : COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IX-21 Conformément à l'article L. 2315-36 du Code du Travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises de Bâtiment d'au moins trois cent salariés et dans les établissements distincts d'entreprises de Bâtiment d'au moins trois cent salariés.

Les missions et les moyens dont disposent ces commissions sont définis par les articles L. 2315-36 à L 2315-44 du Code du Travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

IX-22 Dans les entreprises de moins de 300 salariés, des commissions santé, sécurité et conditions de travail peuvent être constituées en application de l'article L. 2315-37 du Code du Travail.

IX-23 Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient d'une formation conforme aux dispositions de l'article aux dispositions des articles R 2315-9 et suivants du Code du Travail.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de :
- Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. La demande de congé avec tous les renseignements nécessaires doit être présentée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes mentionnés à l'article R 2315-12 du Code du Travail. À l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés et à raison d'un salarié par année civile

TITRE X
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE X-1 : PRÉAVIS

X-11 En cas de rupture du contrat de travail après expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou l'ouvrier, est fixée comme suit :

a. En cas de licenciement :

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

b. En cas de démission :

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

X-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.

X-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.

ARTICLE X-2 : HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

X-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 supérieurs 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.

X-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 du salaire effectif de l'intéressée.

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

ARTICLE X-3 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

- pour les années jusqu'à dix ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour les années à partir de dix ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE X-3 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

- pour les années jusqu'à dix ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour les années à partir de dix ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

ARTICLE X-4 : DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

X-41 Pour l'application des dispositions de l'article X-1 et X-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 1er de l'Ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'ouvrier ait repris son emploi dans les conditions prévues au Titre 1er de ladite Ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
  a. périodes militaires obligatoires ;
  b. maladie professionnelle, accident du travail, maternité ;
  c. congés payés annuels ou autorisations d'absence exceptionnelles prévues aux Titres V et VII ci-dessus.

X-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.

ARTICLE X-5 : DÉFINITION DU SALAIRE DE BASE DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

X-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 dû être perçus au cours des trois derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois.

X-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. Les primes ou gratifications de caractère exceptionnel, versées au salarié au cours des trois derniers mois, sont prises en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

ARTICLE X-6 : DOCUMENTS À REMETTRE PAR L'EMPLOYEUR À L'OUVRIER LORS DE SON DÉPART DE L'ENTREPRISE

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :
- son bulletin de paie ;
- son certificat de travail ;
- son certificat de congés payés ;
- l'attestation nécessaire à l'inscription à Pôle Emploi et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (Sécurité Sociale).

ARTICLE X-7 : LICENCIEMENT POUR FIN DE CHANTIER

X-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 1236-8 du Code du Travail, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte le comité social et économique, 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. À cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet au comité social et économique 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.

X-72 Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 1232-1 à L 1232-6 du Code du Travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa X-73 ci-dessous.

X-73 Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois, à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

X-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.

ARTICLE X-8 : INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Les ouvriers qui terminent leur carrière

- comme salariés
- ou en maladie ou en invalidité faisant immédiatement suite à une période d'emploi,
- ou indemnisés au titre du régime d'assurance-chômage faisant immédiatement suite à une période d'emploi,

bénéficient d'une indemnité de fin de carrière, selon les conditions et modalités fixées par le règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du Bâtiment, tel que fixé par l'Annexe III à l'Accord collectif national du 31 juillet 1968.

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.

TITRE XI
AUTRES DISPOSITIONS

ARTICLE XI-1 : CONDITIONS PARTICULIÈRES DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

XI-11 Travail des femmes et égalité professionnelle

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

Les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer à l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et d'en faire une priorité, comme exposé à l'article IV-6.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou au congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés.

XI-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.

XI-13 Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans l'entreprise du Bâtiment sont réglées par la législation en vigueur.

Le Comité de Concertation et 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 contribuer à l'information des jeunes, de leurs familles et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics, au développement de la formation professionnelle dans les métiers du Bâtiment et des Travaux publics et au financement d'actions particulières visant, d'une part, la préformation et l'insertion professionnelle des publics de moins de trente ans, d'autre part, l'animation et l'accompagnement connexes à la formation des apprentis.

XI-14 Service national

Le contrat de travail des ouvriers appelés au service national 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 la 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, conformément aux dispositions légales.

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.

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

ARTICLE XI-2 : ANCIENNETÉ

Pour l'application de la présente Convention collective, on entend par « présence continue dans l'entreprise » le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche 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.

ARTICLE XI-3 : AVANTAGES ACQUIS

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.

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.

ARTICLES XI-4 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS

Les employeurs du Bâtiment sont tenus de respecter :

- l'accord du 8 décembre 1961 (et ses avenants) instituant le régime de retraite complémentaire des salariés ARRCO ;

– 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.

ARTICLE XI-5 : PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les entreprises de Bâtiment sont tenues de respecter :

– l'accord collectif national du 10 février 2015 sur le financement de la formation continue dans le Bâtiment ;
– l'accord collectif national du 24 septembre 2014, sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du Bâtiment et des Travaux publics,

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

Par ailleurs, la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie fait l'objet de l'accord du 10 février 2015 précité.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE XI-2 : EMPLOI DES HANDICAPÉS

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

ARTICLE XI-3 : ANCIENNETÉ

Pour l'application de la présente Convention collective, on entend par « présence continue dans l'entreprise » le temps écoulé depuis la date de la dernière embauche 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.

ARTICLE XI-4 : AVANTAGES ACQUIS

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.
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.

ARTICLES XI-5 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS

Les employeurs du Bâtiment sont tenus de respecter :

– l'accord du 8 décembre 1961 (et ses avenants) instituant le régime de retraite complémentaire des salariés ARRCO ;
– 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.

ARTICLE XI-6 : PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les employeurs du Bâtiment sont tenus de respecter :

– l'accord collectif national du 10 février 2015 sur le financement de la formation continue dans le Bâtiment ;
– l'accord collectif national du 24 septembre 2014, sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du Bâtiment et des Travaux publics,

dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.
Par ailleurs, la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie fait l'objet de l'accord du 10 février 2015 précité.

ARTICLE XI-7 : PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Les entreprises peuvent mettre en œuvre la participation dans le cadre de l'accord initial du 1er juillet 1969 applicable dans le Bâtiment et les Travaux Publics, accord renouvelé tous les cinq ans et, en dernier lieu à la date de signature de la présente Convention, le 25 janvier 2018.

TITRE XII
CLASSIFICATION DES OUVRIERS

ARTICLE XII-1 : PRÉAMBULE

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

Le présent 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 [16], 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.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE XII-1 : PRÉAMBULE

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

Le présent 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 et l'examen des possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des ETAM, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la Profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sort que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement [17], offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique ;
- tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

ARTICLE XII-2 : DÉFINITIONS GÉNÉRALES DES CRITÈRES ET DES NIVEAUX

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

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

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

1) NIVEAU I – OUVRIERS D'EXÉCUTION

Position 1 :

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

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

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

Position 2 :

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

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

16. Ou, exceptionnellement, 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.
17. Ou, exceptionnellement, 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.

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 œuvre des connaissances acquises par la 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.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

2) NIVEAU II – OUVRIERS PROFESSIONNELS

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

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

3) NIVEAU III – COMPAGNONS PROFESSIONNELS

Position 1 :

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

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés par 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 œuvre 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 œuvre 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[18], au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

3) NIVEAU III – COMPAGNONS PROFESSIONNELS

Position 1

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

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

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

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

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 général :

- 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.

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

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacité d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [19] 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 la 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 [20].

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

4) NIVEAU IV – MAÎTRES-OUVRIERS OU CHEFS D'ÉQUIPE

Les ouvriers classés à ce niveau :

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

Position 1

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

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

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

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

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

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [21], au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2

Les ouvriers de niveau IV/2) :

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

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

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leur capacité d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés [22].

19. Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance
20. Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.
21. Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.
22. Au sens des dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance.

TABLEAU DES CRITÈRES

	POSITIONS	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION ET EXPÉRIENCE
NIVEAU I	1	Travaux de simple exécution selon les consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
	2	Travaux simples, sans difficultés particulières.	– Contrôle fréquent. – Initiatives élémentaires. – Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
NIVEAU II	–	Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	– Contrôle ponctuel. – Initiative dans le choix des moyens. – De façon ponctuelle et sur instruction du chef d'entreprise, en fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau V de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente.
NIVEAU III	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	– Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. – Sur instructions du chef d'entreprise, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.
	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	– Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. – Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
NIVEAU IV	1	À partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier, ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	– Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. – Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. – Missions de représentation correspondante	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
	2	Travaux les plus délicats de son métier, ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	– Large autonomie dans son métier. – Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

TABLEAU DES CRITÈRES

	POSITIONS	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION ADAPTATION ET EXPÉRIENCE
NIVEAU I	1	Travaux de simple exécution selon les consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
	2	Travaux simples, sans difficultés particulières.	– Contrôle fréquent. – Initiatives élémentaires. – Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
NIVEAU II	–	Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	– Contrôle ponctuel. – Initiative dans le choix des moyens.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau V de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente.
NIVEAU III	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	– Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. – Sur instructions de l'encadrement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.
	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	– Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. – Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
NIVEAU IV	1	À partir de directive d'organisation générale : travaux complexes de son métier, ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	– Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. – Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. – Missions de représentation correspondantes.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
	2	Travaux les plus délicats de son métier, ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	– Large autonomie dans son métier. – Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme Bâtiment de niveau IV de l'Éducation Nationale) et/ou solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

ARTICLE XII-3 : COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

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

ARTICLE XII-4 : PRISE EN COMPTE DES DIPLÔMES PROFESSIONNELS BÂTIMENT

XII-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, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau II, coefficient 185.

À l'issue d'une période maximum 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.

XII-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, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau III, position 1, coefficient 210.

Àl'issue d'une période maximum de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'Éducation Nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieure 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.

XII-43 Les ouvriers qui, après avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme professionnel Bâtiment de niveau V de l'Éducation National et s'être présentés à l'examen, ne l'on pas obtenu, sont au moins classés en niveau I. position 2, coefficient 170.

XII-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'aboutissent pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant à la présente Convention.

ARTICLE XII-5 : POLYVALENCE

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 XI-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 œuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises, bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

ARTICLE XII-6 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

XII-61 Les définitions des niveaux et positions données à l'article XII-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.

XII-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 XII-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 deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale, dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

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

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

XII-63 Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peu, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau et de la position supérieure, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

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

ARTICLE XII-7 : SUIVI DE L'APPLICATION DANS L'ENTREPRISE

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

ARTICLE XII-6 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

XII-61 Les définitions des niveaux et positions données à l'article XII-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.

XII-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 XII-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 deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale, dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

XII-63 Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peu, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau et de la position supérieure, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

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

ARTICLE XII-7 : SUIVI DE L'APPLICATION DANS L'ENTREPRISE

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

ARTICLE XII-8 : BARÈMES DE SALAIRES MINIMAUX

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional[23] après négociation d'avenants à la présente convention collective, de la manière suivante :

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

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures[24].

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

23. 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.
24. Le salaire mensuel minimal, base 35 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante :
Sk = pf + (k x vp) dans laquelle :
– k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ;
– pf la partie fixe ;
– vp la valeur du point.

TITRE XIII
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
AUX ENTREPRISES ARTISANALES DU BÂTIMENT RELEVANT DES PROFESSIONS AGRICOLES APPLICABLES JUSQU'À 10 SALARIÉS

ARTICLE XIII-1 : DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLES AUX ENTREPRISES AGRICOLES

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

- Titre I : Structures de la convention collective nationale,
- Titre II : Conclusion du contrat de travail,
- Titre III : Durée du travail, à l'exception :
  - du 3e tiret figurant au 3e alinéa de l'article III-12 (consultation du comité social et économique),
- Titre IV : Rémunération,
- Titre V : Jours fériés – Autorisations d'absence – Congés Payés :
  - à l'exception de l'article V-25 (prime de vacances)
  - à l'exception de l'article V-26 (cinquième semaine de congés payés)
  - sous réserve des articles XIII-2 (prime de vacances) et XIII-3 (cinquième semaine de congés payés),
- Titre VI : Maladie – Accident – Maternité :
  - avec la précision de l'article XIII-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 XIII-5 (Retraite complémentaire des ouvriers agricoles)
  - à l'exception du premier tiret de l'article XI-5 (participation des employeurs au financement de la formation professionnelle en alternance),
- Titre XII : Classification des ouvriers,
- Titre XIV : Dispositions finales.

ARTICLE XIII-2 : PRIME DE VACANCES

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1675 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.

ARTICLE XIII-3 : CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS

La cinquième semaine de congés payée est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et le comité social et économique, s'il en existe ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, cinq jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congés, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces cinq jours ouvrés, être équivalente à six jours ouvrables de congés.

À 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 3141-23 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

ARTICLE XIII-4 : INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

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

ARTICLE XIII-5 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES OUVRIERS AGRICOLES

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

Texte applicable dans les entreprises de plus de 10 salariés

TITRE XIII
DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE XIII-1 : DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION

XIII-11 Les définitions des niveaux et positions données à l'article XII-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.

XIII-12 Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

XIII-13 Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente Convention Collective Nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du Bâtiment représentatives au plan national.

Celles-ci examinent tous les cinq ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les organisations précitées se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Les demandes de révision de la présente Convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE XIII-2 : ARTICULATION AVEC LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

En application de l'article L 2253-2 du code du travail, les parties signataires de la présente convention confirment le caractère obligatoire :

- de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP,
- de l'article VII-8 de la présente convention, relatif au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales,
- et des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention.

ARTICLE XIII-3: ABROGATION

À la date de son entrée en vigueur, la présente Convention collective nationale abroge et se substitue, dans toutes leurs dispositions, à la Convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ses annexes et avenants, ainsi qu'à l'ensemble des conventions collectives départementales et régionales.

À cette même date, en ce qui concerne les ouvriers seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses de l'Accord national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le Bâtiment et de l'ensemble de ses avenants, applicables dans le même champ et ayant le même objet.

ARTICLE XIII-4 : ADHÉSION

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

ARTICLE XIII-5 : DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

Conformément au Code du travail, la présente Convention collective sera déposée à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

TITRE XIV
DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE XIV-1 : DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION

XIV-11 La présente Convention collective entrera en vigueur le 1er juillet 2018.

XIV-12 Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

XIV-13 Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente Convention Collective Nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du Bâtiment représentatives au plan national.

Celles-ci examinent tous les cinq ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les organisations précitées se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Les demandes de révision de la présente Convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE XIV-2 : ARTICULATION AVEC LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

En application de l'article L 2253-2 du code du travail, les parties signataires de la présente convention confirment le caractère obligatoire

- de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP,
- de l'article VII-8 de la présente convention, relatif au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales,
- et des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention.

ARTICLE XIV-3 : ABROGATION

À la date de son entrée en vigueur, la présente Convention collective nationale abroge et se substitue, dans toutes leurs dispositions, à la Convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ses annexes et avenants, ainsi qu'à l'ensemble des conventions collectives départementales et régionales.

À cette même date, en ce qui concerne les ouvriers seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses de l'Accord national du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le Bâtiment, et de l'ensemble de ses avenants, applicables dans le même champ et ayant le même objet.

ARTICLE XIV-4 : ADHÉSION

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

ARTICLE XIV-5 : DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

Conformément au Code du travail, la présente Convention collective sera déposée à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de.Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Fait à Paris, le 7 mars 2018, en 14 exemplaires

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

La Fédération Française du Bâtiment (FFB)

La Fédération Française des Entreprises de Génie Electrique et Energétique (FFIE)*

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Bâtiment*,

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

L'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction de l'UNSA (UFIC – UNSA)

* Signataires initiaux des accords antérieurs

FFB FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT
afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION
33 avenue Kléber - 75784 Paris Cedex 16
www.ffbatiment.fr
@FFBatiment

FFB juin 2018 • 2018/058 • Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales