

Bâtiment Ouvriers de la région Languedoc-Roussillon (entreprises occupant jusqu'à dix salariés)

IDCC 2267

Convention collective régionale du 28 janvier 2002

[Étendue par arrêté du 26 juin 2003, JO 5 juillet 2003, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension soit le 1^{er} août 2003]

(*Convention collective régionale dénoncée par la FFB par lettre du 9 février 2018*)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FFB du 9 février 2018

Toulouse, le 9 février 2018

Réf : FFB O/BD/2018-02-11

Objet : lettre dénonciation CCR

Lettre RAR

Monsieur le Président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de

La convention collective des ouvriers du bâtiment de la région LR (Aude-Gard-Hérault-Pyrénées)

La convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés du 28 janvier 2002

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la Fédération Française du Bâtiment, 33 avenue Kléber 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avantages à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le Président

(Se reporter également à la convention collective nationale Bâtiment Ouvriers (Entreprises occupant jusqu'à dix salariés))

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment Languedoc-Roussillon ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment Languedoc-Roussillon ;

Fédération des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics du Languedoc-Roussillon.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT construction-bois ;
CGT ;
FO.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Cette nouvelle édition (la 4^e) de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon (départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère et des Pyrénées-Orientales) a été profondément remaniée par rapport à la 3^e du 30 juin 1955 ainsi que tous ses avenants et annexes qu'elle remplace dans son intégralité.

En effet :

1^o Elle est réellement régionale puisqu'elle concerne dorénavant les 5 départements de la région administrative;

2^o Les 2 organisations patronales, CAPEB LR et FFB LR, ainsi que les syndicats de salariés y ont collaboré ;

3^o Elle contient un chapitre important relatif à l'apprentissage.

Les partenaires sociaux veulent ainsi souligner leur attachement à cette forme de contrat de travail mais également mettre l'accent sur la nécessité de son exécution dans de bonnes conditions pour le jeune et l'entreprise ;

4^o Une attention particulière a été apportée à rappeler les règles essentielles de santé et de sécurité.

Titre Ier Champ d'application, clauses générales, clauses professionnelles régionales, salaires minimaux, commission régionale de conciliation

Article 1.1 Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports de travail entre :

— d'une part, les employeurs de la région Languedoc-Roussillon dont l'activité relève que d'une des activités énumérées à l'article 1.1 alinéa 1.12 «Champ d'application» de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;

— d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs, à une activité du bâtiment dans la région Languedoc-Roussillon, ou engagés par eux dans cette région et envoyés en déplacement sans changement de résidence.

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

cette extension était refusée, le présent accord engage toutes les entreprises et tous les adhérents aux organisations syndicales l'ayant signé ou qui viendraient à y adhérer.

Article 1.2 Clauses générales

Conformément à l'article 1.2 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, la 1^{re} partie «Clauses générales» de la présente convention collective régionale de la région Languedoc-Roussillon est constituée par les titres II à XIII et les annexes de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 susvisée concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 1.3 Clauses professionnelles régionales

Conformément à l'article 1.3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, la 2^e partie «Clauses professionnelles» de la présente convention collective régionale concerne les dispositions non traitées dans les titres II à XII de la convention collective nationale et notamment :

1. Les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
2. Les conditions de rémunération et d'organisation du travail par roulement ;
3. Les primes d'outillage éventuelles ;
4. Les primes pour travaux occasionnels représentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées dans les conditions exposées à l'article 4.1 de la convention collective nationale. Ces primes sont des primes horaires fixées en valeur absolue. Elles ne peuvent en aucun cas revêtir le caractère de prime de risque ;
5. Le montant des indemnités de petits déplacements dans les conditions prévues au chapitre VIII-I du titre VIII de la convention collective nationale qui constitue le régime national d'indemnisation des petits déplacements.

Article 1.4 Salaires minimaux

Les barèmes des salaires minimaux applicables aux ouvriers seront fixés après négociation prise en application de la présente convention collective régionale, au niveau régional, conformément aux articles 1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 1.5 Commission régionale de conciliation

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application de la 2^e partie «Clauses professionnelles» de la présente convention collective régionale sont examinés par une commission régionale ayant une composition analogue à la commission nationale, prévue à l'article 1.5 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Titre II Clauses professionnelles

Article 2.1 Indemnités de petits déplacements

Le régime des petits déplacements est défini par le titre VIII, chapitre 1^{er}, de la convention collective nationale.

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont fixés en valeur absolue, par négociation, au niveau régional, conformément à l'article 1.3 alinéa 1.31.5 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment.

Conformément à l'article 8.13 des clauses générales, le nombre de zones concentriques est de 5. La 1^{re} zone est constituée par un cercle de 10 kilomètres de rayon dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article 8.14.

De convention expresse entre les parties, la 1^{re} zone est divisée en 2 :

- zone 1 a : 0 à 5 kilomètres ;
- zone 1 b : 5 à 10 kilomètres.

L'ouvrier qui travaille dans la zone 1a, de 0 à 5 kilomètres et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à une heure et demie, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transports existants.

Article 2.2 Outillage

Sauf disposition contractuelle différente, l'outillage est fourni par l'employeur. Il est remplacé par ce dernier dans le cadre d'une usure normale.

L'ouvrier doit présenter à tout moment et en bon état d'entretien, à la demande de l'employeur, l'outillage qui lui a été confié.

Il doit le restituer en bon état à son départ de l'entreprise.

Sous réserve d'inventaire initial, toute dégradation ou disparition de l'outillage non justifiée, peut donner lieu

à retenues dans la limite du prix de remplacement déduit des frais d'usure et de vétusté.

Article 2.3

Majorations pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et d'un jour férié

Le salaire des heures effectuées pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et d'un jour férié, est majoré dans les conditions ci-après.

Ces majorations sont calculées sur le taux horaire de la rémunération de l'ouvrier, à l'exclusion des primes et indemnités prévues aux articles 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 de la présente convention collective régionale.

Les majorations pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et d'un jour férié, ne se cumulent ni entre elles ni avec les majorations légales pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à 2 ou à plusieurs de ces majorations (travail exceptionnel, de nuit, du dimanche et d'un jour férié), seule est retenue la majoration correspondant aux taux le plus élevé.

Le refus par le salarié de travailler exceptionnellement la nuit, le dimanche et les jours fériés, ne constitue pas en soi un motif valable de rupture du contrat de travail.

2.3.1 Travail de nuit

Lorsque l'ouvrier est appelé à travailler exceptionnellement de nuit entre 20 heures et 6 heures, ce travail est rémunéré avec une majoration de 100 %. Lorsque la durée de travail est égale ou supérieure à 4 heures, l'ouvrier bénéficie :

- d'une pause d'une demi-heure, indemnisée comme temps de travail dont le moment est fixé par la direction de l'entreprise ;
- l'indemnité de repas d'un montant identique à celle prévue à l'article 8.18, alinéa 8.181, de la convention collective nationale fixée régionalement ;
- d'un repos compensateur prévu dans le cadre de l'article L. 213-4 du code du travail.

2.3.2

Travail exceptionnel du dimanche et d'un jour férié non indemnisé au titre de l'article 1.2 «Clauses générales»

Lorsque, exceptionnellement, l'ouvrier est appelé à travailler le dimanche ou un jour férié prévu par la législation en vigueur et non indemnisé au titre de l'article 1.2 «Clauses générales», les heures de travail effectuées ce jour-là donnent lieu à une majoration de 100 % du salaire de la journée.

2.3.3

Travail exceptionnel d'un jour férié indemnisé au titre de l'article 1.2 «Clauses générales»

Conformément aux clauses générales, les jours fériés sont indemnisés dans les conditions prévues par la loi du 1^{er} mai. Par conséquent, en plus du paiement des

heures de travail effectuées, les ouvriers ont droit à une indemnité égale à 100 % du salaire de la journée.

Article 2.4

Travaux occasionnels

Conformément à l'article 1.3 alinéa 1.31.4, de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les primes horaires pour travaux occasionnels représentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière, qui ne constituent pas des primes de risques, sont fixées en valeur absolue. Leur montant est négocié régionalement conformément à l'article 1.32 de la convention collective nationale.

La convention collective régionale attribue également des droits à interruption de travail (cf. § 2.4.4).

2.4.1

Rappels des règles générales d'hygiène et de sécurité

L'employeur doit respecter les règles générales d'hygiène et de sécurité, notamment celles rappelées ci-après :

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

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

Il est rappelé que :

Le code du travail impose à l'employeur une obligation générale de sécurité pour les salariés (art. L. 230-2 par application de la directive européenne du 12 juin 1989) ; ainsi l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, y compris les apprentis.

Le code du travail énonce les principes généraux de cette obligation :

- éviter les risques ou les combattre à la source ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail.

Dans son article 1^{er}, le décret du 8 janvier 1965 fixe les règles minimales de sécurité que doit respecter un employeur du bâtiment (la circulaire du 29 mars 1965 rappelle qu'une prioritaire doit être donnée aux techniques de travail qui permettent d'exclure les risques).

Conformément au décret de 1965, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés, y compris les

apprentis, l'équipement nécessaire et adapté aux conditions de travail, les équipements de protection individuelle (EPI).

Le choix et l'entretien de l'équipement relèvent de la seule responsabilité de l'employeur ; il doit en outre informer les salariés sur les risques et sur le port obligatoire de ces équipements.

Enfin, l'employeur doit prendre toute mesure pour obliger le salarié à effectivement revêtir son EPI, c'est-à-dire qu'il doit user de son pouvoir disciplinaire s'il y a lieu.

2.4.2 Amiante

Le décret n° 96-98 du 7 février 1996 définit les obligations des employeurs en matière d'amiante.

Dans tous les cas, l'employeur est tenu de procéder à :

- une évaluation des risques ;
- l'affichage, pour chaque poste ou situation de travail, d'une notice informant les travailleurs exposés des risques et des dispositions prises ;
- une large information (médecin du travail, CHSCT ou délégués du personnel, inspecteur du travail) ;
- une formation à la prévention, à la sécurité et un emploi des équipements de protection adaptés ;
- la mise à disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle appropriés lorsque les moyens de protection collective peuvent s'avérer insuffisants ;
- l'adaptation de la durée du temps de travail à la pénibilité ;
- l'entretien et à la vérification des équipements ;
- la mise en place du conditionnement, à l'étiquetage des déchets ainsi qu'à la mise hors lieu de travail dès que possible ;
- en outre, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être affectés aux travaux des sections 1 et 2 du décret et à certains travaux de la section 3. Les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires sont également concernés par cette interdiction. Les entreprises intervenantes sur des travaux doivent impérativement, dans certains cas, détenir une qualification attribuée par un organisme certificateur.

2.4.3 Rappels spécifiques à certains travaux

Travaux souterrains

Les risques d'éboulement doivent être prévenus (soutènement, garnissage, sondage). Les parois des puits et des galeries souterraines, les toits et les travaux de soutènement doivent être examinés par une personne compétente.

Ventilation

Si la ventilation naturelle est insuffisante, une ventilation artificielle doit être mise en place et doit permettre

un débit d'air d'au moins 25 litre par seconde et par salariée.

L'usage de lampes ou d'appareils à feu nu est interdit dans les lieux où le mélange d'air et d'émanations de gaz peut être détonant.

Circulation

Si la profondeur est supérieure à 25 mètres, les salariés doivent être transportés mécaniquement ; dans le cas où les salariés descendent par eux-mêmes, des seuils de repos doivent être prévus tous les 6 mètres ; en outre, dans les lieux où des venues d'eau importantes sont à craindre ou les lieux où est utilisée une voie ferrée, des espaces de sécurité doivent être aménagés (ex. : niches).

Éclairage

Il doit être suffisant pour permettre aux salariés de repérer les objets ou défauts de cavité.

Échelles en bois

Les échelles doivent être fixées ou maintenues de façon à ne pas glisser et dépasser l'endroit où elles donnent accès de 1 mètre au moins ou être prolongées d'une main courante à l'arrivée :

- l'espacement des échelons doit être constant et ne pas dépasser 33 centimètres ;
- les échelles ne peuvent être utilisées pour le chargement de fardeaux dépassant 50 kilogrammes ;
- les échelles doubles doivent pendant leur utilisation avoir leur montant relié de façon à éviter les risques d'écartement.

Échafaudages

Échafaudages fixes : ils doivent être construits entretoisés et contreventés et solidement amarrés au gros œuvre ; les montants de l'échafaudage doivent reposer sur des sols ou surfaces solides ; les planchers de plus de 1,5 mètre doivent comporter 2 boulins ; dans tous les cas, ils ne doivent pas être éloignés de plus de 40 centimètres de la construction.

Ils doivent être équipés de garde-corps (sur les côtés extérieurs : une plinthe d'au moins 15 centimètres de hauteur et deux lisses, l'une à 45 centimètres de hauteur et l'autre à 1 mètre ; sur les côtés intérieurs : une lisse située entre 70 et 90 centimètres de hauteur et une plinthe de 15 centimètres).

Échafaudages volants : leur longueur ne doit pas dépasser 8 mètres et ils doivent être munis de garde-corps.

2.4.4 Droit à interruption pour travaux occasionnels

Les salariés effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient d'une interruption quotidienne de travail égale à 10 % du temps de travail consacré à ces opérations dont le moment est fixé par la direction de l'entreprise.

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

La liste des travaux occasionnels concernés est la suivante :

- travaux de montage et démontage occasionnel d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines, à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;
- travaux sur échafaudages volants ;
- travaux dans plus de 25 centimètres d'eau, construction sur hauteur ;
- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau piqueur ou brise béton ;
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance ;
- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;
- travaux avec le port d'un masque.

2.4.5

Prime pour travaux occasionnels

1

Travaux en hauteur, dans l'eau, au marteau piqueur

a)

Travaux en hauteur

Il est rappelé que conformément à la législation du décret du 8 janvier 1965, le travail en hauteur est interdit au-delà de 2,50 mètres aux salariés âgés de moins de 18 ans.

Monteurs d'échafaudages de pied :

Conformément à la réglementation en vigueur, les monteurs d'échafaudages doivent être régulièrement formés à ce type de travail ; en outre après tout montage, une réception d'échafaudage doit être effectuée.

Le salaire horaire brut des monteurs d'échafaudages est majoré de 20 % pour le temps de travail consacré au montage de la partie des échafaudages, supérieure à 15 mètres, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol.

Pour l'opération de démontage des échafaudages, le salaire horaire brut est majoré de 10 % pour le temps de travail consacré au démontage de la partie de l'échafaudage, supérieure à 15 mètres, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol.

Échafaudages volants :

Les salariés travaillant sur des échafaudages volants bénéficient pour le temps consacré au travail réalisé dans ces conditions, d'une indemnité égale à 10 % du salaire horaire brut.

NB : la législation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité, et plus particulièrement le décret du 8 janvier 1965, devra être respectée.

b) Travaux dans l'eau

Égouts, collecteurs souterrains, fosses d'aisance, cuves, réservoirs :

- égouts, collecteurs souterrains, fosses d'aisance : les ouvriers exécutant des travaux d'une durée minimale de 1 heure dans les égouts collecteurs souterrains en service bénéficient d'une indemnité exceptionnelle égale à 50 % de leur salaire horaire brut correspondant au nombre d'heures travaillées dans ces conditions ;

- cuves, réservoirs : les ouvriers exécutant des travaux d'une durée minimale de 1 heure dans les cuves, bénéficient d'une indemnité exceptionnelle égale à 100 % de leur salaire horaire brut correspondant au nombre d'heures travaillées dans ces conditions.

Conformément à la réglementation en vigueur et plus particulièrement au décret du 8 janvier 1965, les travaux à effectuer dans les cuves ne peuvent être imposés au salarié ; ils devront être réalisés avec le libre consentement du salarié

Travaux dans l'eau ou la vase liquide :

Les travaux d'une durée minimale de 1 heure, exécutés dans l'eau ou dans la vase liquide, donnent lieu au versement d'une indemnité fixée à :

- 15 % du salaire horaire brut, lorsque les travaux sont exécutés entre 10 et 20 centimètres d'eau ou de vase liquide ;

- 30 % du salaire horaire brut pour les travaux exécutés au-delà de 20 centimètres d'eau ou de vase liquide.

De leur salaire horaire brut correspondant au nombre d'heures travaillées dans ces conditions.

c) Travail au marteau piqueur, au marteau perforateur et aux outils mécaniques à percussion

Les travaux d'une durée minimale de 1 heure qui nécessitent l'utilisation d'un marteau piqueur, d'un marteau perforateur ou d'un outil mécanique à percussion d'un poids supérieur ou égal à 8 kilogrammes, donnent lieu au versement d'une indemnité fixée à 10 % du salaire brut, correspondant au nombre d'heures travaillées dans ces conditions.

2 Travaux dont la pénibilité est due aux conditions d'insalubrité, d'ambiance ou de nuisance

Travaux en galeries souterraines et vides sanitaires :

Les ouvriers travaillant d'une façon continue au moins 2 heures en galeries souterraines et vides sanitaires compris entre 40 et 80 centimètres bénéficient d'une indemnité égale à 25 % de leur salaire horaire brut pour les heures travaillées dans ces conditions. Ces travaux devront être réalisés avec le libre consentement du salarié.

Terrassements, boisage et étayage de tranchées, puits :

Les travaux de terrassement exécutés dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres donnent lieu à une majoration de 20 % du salaire horaire brut pour les heures travaillées dans ces conditions.

NB : les travaux doivent être réalisés dans le respect de la réglementation en vigueur (décret 1965).

Réparation de fours, foyers et autres :

Les travaux exécutés dans les fours industriels (foyers et conduits de fumée) dans lesquels l'ouvrier pénètre, donnent lieu à une indemnité exceptionnelle de 40 % du salaire horaire brut pour les heures travaillées dans ces conditions.

Travaux de peinture au pistolet :

Les travaux d'une durée minimale de 1 heure qui nécessitent l'utilisation d'un pistolet donnent lieu au versement d'une indemnité fixée à 10 % du salaire horaire brut pour les heures travaillées dans ces conditions.

NB : conformément à la réglementation du travail en matière d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit fournir au salarié l'équipement de protection individuelle, notamment les gants, les lunettes et le masque. Le salarié a l'obligation de revêtir l'équipement fourni.

Titre III

Apprentissage

Article 3.1

Règles particulières au contrat d'apprentissage

3.1.1

Définition

Le terme apprenti désigne les jeunes gens liés à un chef d'entreprise par un contrat d'apprentissage.

C'est un contrat à durée déterminée de type particulier qui prend normalement fin au terme fixé, sans préavis et sans indemnité de licenciement.

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. Il est donc soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, sous réserve de la réglementation particulière qui lui est applicable en tant que jeune travailleur (conformément à la législation propre à l'apprentissage : interdiction du travail de nuit, limitation du travail effectif ininterrompu à des périodes maximales de quatre heures et demie *congés de 30 jours ouvrables quelle que soit la date d'entrée dans l'entreprise* (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 juin 2003, JO 5 juillet 2003*), etc.), tant que l'intéressé à moins de 18 ans.

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner aux jeunes ayant satisfait l'obligation scolaire, une formation, générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle et conformément à l'article L. 115-1 du code du travail.

3.1.2

Modalités d'établissement du contrat

a)

Pour l'entreprise

Déclaration de l'employeur :

Depuis le 23 décembre 1993 (loi quinquennale pour l'emploi), la procédure d'agrément en vue de la formation d'apprentis a été supprimée

Elle est remplacée par une déclaration de l'employeur à la direction départementale du travail et de l'emploi.

La déclaration contient :

- les nom et prénom(s) de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise lorsque celle-ci est une société ;
- le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
- les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés.

La déclaration comporte également un document écrit par lequel l'employeur indique qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et qu'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques, ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation, sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le maître d'apprentissage :

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assurant la fonction de tuteur est appelée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.

b)

Pour l'apprenti

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début du contrat d'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué leur scolarité jusqu'en classe de 3^e inclusive.

L'apprenti doit subir une visite médicale d'embauche annexée au contrat d'apprentissage.

Si l'apprenti n'est pas immatriculé à la sécurité sociale, le maître d'apprentissage devra faire le nécessaire dans les délais réglementaires.

3.1.3

Signature du contrat

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement constaté par un écrit établi en 3 exemplaires signés par l'employeur, par l'apprenti et par le représentant légal de l'apprenti (prévoir 3 exemplaires supplémentaires signés pour les formalités).

Les organismes professionnels, les directions départementales du travail et de la main-d'œuvre ou les

chambres de métiers fournissent les imprimés conformes à la réglementation.

L'employeur, lorsqu'il relève du secteur des métiers, doit transmettre les exemplaires originaux du contrat à la chambre des métiers qui rassemble les contrats de ses ressortissants, à charge pour elle de recueillir le visa du directeur du CFA valant attestation de l'inscription de l'apprenti et d'en suivre l'enregistrement auprès de la direction départementale du travail (art. R. 117-13 du code du travail).

La date du début de l'apprentissage est fixée par le contrat. Sauf dérogation, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 2 mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis (CFA) que doit suivre l'apprenti.

La durée du contrat d'apprentissage est en général d'une durée de 1 an à 3 ans, mais peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence du jeune.

En cas d'échec, cette durée pourra être prolongée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

NB : Si pour une raison non justifiée l'apprenti ne participe pas à une épreuve d'examen, il risque de ne plus pouvoir rester en apprentissage.

Attention : Si pour quelque raison que ce soit, le contrat d'apprentissage n'a pas été accepté par l'administration, le jeune au cours de son séjour dans l'entreprise n'a pas eu le statut d'apprenti et serait susceptible d'être considéré comme un salarié normal avec toutes les conséquences, dont la perte du régime du salaire de l'apprenti.

3.1.4 Obligations réciproques

a)

Obligations de l'employeur

L'employeur est dans l'obligation :

— d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes permettant des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants d'entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ;

— d'engager à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ;

— d'inscrire et de faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ;

— de lui laisser le temps nécessaire pour participer à ces épreuves ;

— de verser un salaire qui sera déterminé en pourcentage du SMIC dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire ;

— de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention ;

— d'informer la commission d'apprentissage de tout changement concernant le responsable de la formation.

b) Obligations du maître d'apprentissage

Les obligations du maître d'apprentissage sont les suivantes :

a) Jusqu'à la date prévue pour l'expiration du contrat, enseigner à l'apprenti, méthodiquement et complètement, le métier faisant l'objet dudit contrat ;

b) N'employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice de la profession. Les travaux exécutés par les apprentis doivent être utiles à l'accroissement de leurs connaissances et de leur savoir-faire, le souci de la formation à donner à l'apprenti devant passer avant le souci de la production ;

c) Se conformer à la réglementation du travail en vigueur ;

d) Se conduire, vis-à-vis de l'apprenti, en bon père de famille et, s'il y a lieu, prévenir ses parents de ses fautes graves et de ses absences ;

e) Satisfaire à toutes les autres obligations mises à sa charge par le contrat ;

f) Le maître d'apprentissage doit s'assurer que l'entreprise fournit à l'apprenti une caisse à outils nécessaire pour passer son examen et pour obtenir son diplôme ; Cette caisse à outils doit contenir le matériel stipulé par le CFA sur un document annexé à la convocation aux examens. La caisse à outils devra être restituée par l'apprenti à l'entreprise à la fin des épreuves.

Toutes précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité ; des notions sérieuses concernant l'application des mesures de prévention et de sécurité sur les chantiers et dans les ateliers lui seront données. L'apprenti ne devra pas, par exemple porter de charges trop lourdes (art. R. 234-5 du code du travail : voir annexe) et effectuer des travaux interdits par le code du travail (art. R. 234-II et suivants du code du travail : voir annexe).

La surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales et le temps passé à cet effet sera indemnisé comme temps de travail.

Le maître d'apprentissage doit laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour qu'il puisse :

— conformément à la législation en vigueur, suivre régulièrement les cours organisés, soit dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise, soit, au besoin, par correspondance, et, à l'expiration de ces cours, se présenter aux examens qui les sanctionnent. Lorsque les cours professionnels auront lieu pendant les heures de travail de l'entreprise, le temps passé par l'apprenti à ces cours

sera, dans la limite de l'horaire habituel de l'entreprise, indemnisé comme temps de travail ;

— il en sera de même pour le temps passé aux examens officiels (CAP ou autres), lorsque l'apprenti aura suivi régulièrement les cours professionnels obligatoires ;

— le maître d'apprentissage doit en outre s'assurer de l'assiduité de son apprenti aux cours ci-dessus indiqués.

c)**Obligations de l'apprenti**

L'apprenti doit à son maître d'apprentissage fidélité, obéissance et respect ; dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, il doit l'aider par son travail. Il doit faire preuve de bonne conduite et de bonne volonté.

Il doit effectuer le travail applicable dans l'entreprise. Il doit travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat, les tâches exécutées devant être en relation avec le métier indiqué dans le contrat d'apprentissage. Il doit suivre obligatoirement tous cours organisés, soit dans l'entreprise ou au centre de formation, soit, au besoin, par correspondance. Le temps passé au centre de formation est considéré comme temps de travail. Il doit pouvoir justifier de son assiduité au chef d'entreprise. Toutes absences doivent être impérativement justifiées. À défaut, des sanctions pourront être prononcées.

À la fin de l'apprentissage il doit se présenter obligatoirement aux examens correspondants au métier qui lui a été enseigné.

La durée de l'apprentissage est comprise entre 1 et 3 ans complets, entre 12 et 36 mois de présence dans l'entreprise, y compris la durée des congés.

Pour les apprentis sortant d'un établissement de formation professionnelle du bâtiment, à temps plein, afin de terminer leur apprentissage dans une entreprise, le temps de présence effective (calculé en mois) passé dans cet établissement sera déduit de la durée de l'apprentissage.

En cas de redoublement d'une année, les mois correspondant à l'année redoublée ne seront pas pris en compte pour le calcul ci-dessus.

Age de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Jusqu'à 17 ans	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53 % du SMIC
De 18 ans à 21 ans	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65 % du SMIC
A partir de 21 ans	53 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 53 % du SMIC.	61 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 61 % du SMIC.	78 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 78 % du SMIC.

Attention : après l'obtention d'un CAP, en cas de prolongation de l'apprentissage avec le même employeur ou en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, l'apprenti percevra, pour cette formation complémentaire, une rémunération

**3.1.5
Dispositions diverses**

Partout où cela sera possible, les cours professionnels auront lieu pendant l'horaire du travail.

**a)
Période d'essai**

Les 2 premiers mois de l'apprentissage dans l'entreprise sont considérés comme une période d'essai pendant laquelle chacune des parties au contrat d'apprentissage peut y mettre fin, à tout moment, unilatéralement, sans aucun préavis, ni indemnité.

La partie qui prend, pendant cette période, l'initiative de la rupture, doit en aviser par écrit l'organisme centralisateur, c'est-à-dire la chambre des métiers.

**b)
Résiliation**

(Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 26 juin 2003, JO 5 juillet 2003)

Une fois la période d'essai de 2 mois passée, le contrat d'apprentissage ne peut être résilié de manière anticipée que par accord réciproque des parties, en cas de faute grave, manquements répétés ou inaptitude de l'apprenti à exercer le métier ou par résiliation judiciaire devant le conseil des prud'hommes.

En effet, le maître d'apprentissage ne saurait unilatéralement résilier un contrat d'apprentissage sans s'exposer à être condamné à des dommages-intérêts.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois suivant sa prise d'effet. Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, sauf stipulation contraire dans le contrat.

En cas d'accord entre l'employeur et l'apprenti, si l'apprenti est mineur, c'est son représentant légal qui se prononcera.

**c)
Salaire**

L'indemnité allouée aux apprentis sera fixée par la législation en vigueur, selon la durée du contrat et l'âge de l'apprenti.

équivalente à la dernière année du précédent contrat, majorée de 15 %.

On entend par formation complémentaire, toute nouvelle qualification en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme obtenu.

En tout état de cause, les apprentis doivent être payés au moins sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

d)

Indemnité de repas - Trajets - Sécurité

L'indemnité de repas est un remboursement de frais dû lorsque le salarié, y compris les apprentis, ne peut pas manger ailleurs que sur le chantier.

Les trajets pour aller au CFA ne sont pas dus par l'employeur (*Réponse AN 10 août 1998, art. R. 116-14 du code du travail*) (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 juin 2003, JO 5 juillet 2003*).

Les apprentis ont les mêmes droits que les autres salariés. L'employeur a une obligation générale de sécurité : chaussures de sécurité, protection individuelle, tenue de travail.

e)

Heures supplémentaires

L'article L. 117-10, alinéa 2, du code du travail définit les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Elles sont applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise concernée.

Elles donnent lieu à une majoration de salaire (art. L. 212-5) calculée sur la base du salaire de l'apprenti déterminé en pourcentage du SMIC, compte tenu de l'âge du bénéficiaire et du taux fixé (cass. sociale du 30 mars 1993), sauf dispositions légales contraires.

f)

Fiche d'aptitude et examens médicaux

Comme tous les salariés, les apprentis font l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (art. R. 241-48 du code du travail).

L'entreprise doit fournir une liste de l'ensemble de son matériel et de ses machines à l'inspection du travail et à la médecine du travail.

L'examen effectué par le médecin du travail donne lieu à l'établissement d'une fiche d'aptitude. L'employeur joint cette fiche médicale d'aptitude au contrat d'apprentissage s'il est en sa possession ou l'adresse au service chargé de l'enregistrement au plus tard dans les 15 jours suivant l'enregistrement du contrat. A défaut, le service d'enregistrement informe l'inspection du travail ou le contrôleur du travail (art. R. 117-9, alinéa 2). La fiche médicale doit être jointe au contrat d'apprentissage dans 3 cas :

- apprenti mineur et horaire de travail supérieur à 8 heures par jour et à 39 heures par semaine ;
- apprenti mineur amené à utiliser pour sa formation des machines ou des appareils dont l'usage est proscrit aux jeunes travailleurs ou à effectuer des travaux interdits aux jeunes travailleurs (art. R. 234-22 du code du travail) ;
- lorsque l'apprenti, quel que soit son âge, est exposé à des risques pour sa santé ou sa sécurité et effectue

des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du ministère chargé du travail ou de l'agriculture ou faisant l'objet de prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail (art. L. 231-2-2).

NB : pour les apprentis entre 16 et 18 ans, ces dérogations sont annuelles, elles doivent donc être renouvelées chaque année.

g)

Congé des jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles acquises à raison du travail accompli au cours de l'année de référence.

Dispositions finales.

Titre IV

Durée, révision et dénonciation de la convention collective régionale

Article 4.1

Durée, révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à dater de sa signature.

Elle entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault.

En cas de dénonciation totale ou partielle par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Elle est révisable totalement ou partiellement à tout moment par accord des organisations syndicales adhérentes aux organisations nationales représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment.

Toutefois, les clauses générales de la présente convention ne peuvent être dénoncées, modifiées, révisées ou adaptées que par des organisations nationales précitées, conformément à l'article 14.1 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment

visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 4.2 Abrogation des dispositions conventionnelles antérieures

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective régionale annule et remplace dans toutes ses dispositions la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon du 30 juin 1955 ainsi que tous les avenants ou annexes à ladite convention qui seront respectivement dénoncés par les fédérations patronales signataires et cesseront d'avoir effet à cette même date.

Toutefois, la présente convention collective régionale ne peut, en aucun cas, être la cause des restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature de la présente convention.

Article 4.3 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention collective régionale pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault, où elle aura été déposée sous réserve que l'organisation syndicale soit représentative conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Article 4.4 Dépôt

La présente convention collective régionale sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

SALAIRS

Accord du 10 janvier 2008

[Étendu par arr. 30 juin 2008, JO 18 juill.]

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Nationales du Bâtiment du 8 octobre, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non vissées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunis le 10 janvier 2008.

Article 2

De la commission paritaire des affaires sociales il ressort que le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans les tableaux figurant en annexe :

Au 1^{er} mars 2008 :

Le montant de la partie fixe base 35 heures est fixé à : 230,00 €

1 ^{er} mars 2008				
Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150	151,67	1 280,00 €	8,44 € *
Position 2	170	151,67	1 316,22 €	8,68 €
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 412,07 €	9,31 €
Niveau III : Compagnons professionnels				
Position 1	210	151,67	1 571,81 €	10,36 €
Position 2	230	151,67	1 699,60 €	11,21 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	1 827,39 €	12,05 €
Position 2	270	151,67	1 955,18 €	12,89 €

* Par dérogation le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 280,00 €

1 ^{er} sept. 2008				
Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150	151,67	1 305,60 €	8,61 € *
Position 2	170	151,67	1 341,67 €	8,85 €
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 439,76 €	9,49 €
Niveau III : Compagnons professionnels				

Au 1^{er} septembre 2008 :

Le montant de la partie fixe base 35 heures est fixé à : 230,00 €

La valeur de point base 35 heures est fixée à : 6,54 €

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de l'Hérault et remise au Secrétariat-Greffé du Conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Grille de salaires minimaux

Applicable au 1^{er} mars 2008

1 ^{er} sept. 2008				
Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Position 1	210	151,67	1 603,24 €	10,57 €
Position 2	230	151,67	1 734,03 €	11,43 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	1 864,81 €	12,30 €
Position 2	270	151,67	1 995,60 €	13,16 €

* Par dérogation le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 305,60 €

Décision unilatérale du 6 février 2009

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 6 Février 2009. Elles n'ont pu trouver un accord.

Article 2

Les Organisations patronales ont décidé de prendre une décision unilatérale fixant le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
<i>Niveau I : Ouvriers d'exécution</i>				
Position 1	150*	151,67	1 322,56 €	8,72 € (1)
Position 2	170	151,67	1 355,40 €	8,94 €
<i>Niveau II : Ouvriers professionnels</i>				
	185	151,67	1 454,70 €	9,59 €
<i>Niveau III : Compagnons professionnels</i>				
Position 1	210	151,67	1 620,20 €	10,68 €
Position 2	230	151,67	1 752,60 €	11,56 €
<i>Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe</i>				
Position 1	250	151,67	1 885,00 €	12,43 €
Position 2	270	151,67	2 017,40 €	13,30 €

(1) Par dérogation : - le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 322,56 €

Décision unilatérale du 10 juillet 2009

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990,

concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 Juillet 2009. Elles n'ont pu trouver un accord.

Article 2

Les Organisations patronales ont décidé de prendre une décision unilatérale fixant le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Au 1^{er} Août 2009

Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150*	151,67	1 339,24 €	8,83 € (1)
Position 2	170	151,67	1 355,40 €	8,94 €
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 454,70 €	9,59 €
Niveau III : Compagnons professionnels				
Position 1	210	151,67	1 620,20 €	10,68 €
Position 2	230	151,67	1 752,60 €	11,56 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	1 885,00 €	12,43 €
Position 2	270	151,67	2 017,40 €	13,30 €
(1) Par dérogation : - le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 339,24 €				

Accord du 8 juin 2010

[Etendu par arr. 23 déc. 2010, JO 7 janv. 2011]

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 29 avril 2010.

Article 2

De la Commission Paritaire des Affaires Sociales, il ressort que le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Au 1^{er} juin 2010

Le montant de la Partie fixe est fixé à : 230 €
La valeur du Point est fixée à : 6,75 €

Article 3

À titre d'information, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remise au Secrétariat-greffé du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Grille de salaires minimaux applicable au 1^{er} Août 2009

Partie Fixe : 230 €

Point : 6,75 €

Le montant de la Partie fixe est fixé à : 230 €

La valeur du Point est fixée à : 6,75 €

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Grille de salaires minimaux du bâtiment Applicable au 1^{er} juin 2010

Partie Fixe : 230 €

Point : 6,75 €

Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150	151,67	1 349,86 €	8,90 € (1)
Position 2	170	151,67	1 365,03 €	9,00 € (1)
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 478,75 €	9,75 €
Niveau III : Compagnons professionnels				
Position 1	210	151,67	1 647,50 €	10,86 €
Position 2	230	151,67	1 782,50 €	11,75 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	1 917,50 €	12,64 €
Position 2	270	151,67	2 052,50 €	13,53 €
(1) Par dérogation le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 349,86 € et le coefficient 170 à 1 365,03 €				

Accord du 16 février 2011

[Étendu par arr. 19 sept. 2011, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} avr.]

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 Février 2011.

Article 2

De la commission paritaire des affaires sociales il ressort que le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans les tableaux figurant en annexe :

Au 1^{er} Avril 2011

Le montant de la partie fixe base 35 heures est fixé à : 230,00 €

La valeur de point base 35 heures est fixée à : 6,87 €

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire et sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Grille de salaires minimaux applicable au 1^{er} Avril 2011

Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150	151,67	1 372,61 €	9,05 €*
Position 2	170	151,67	1 397,90 €	9,22 €
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 500,95 €	9,90 €
Niveau III : Compagnons professionnels				
Position 1	210	151,67	1 672,70 €	11,03 €
Position 2	230	151,67	1 810,10 €	11,93 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	1 947,50 €	12,84 €

Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Position 2	270	151,67	2084,90 €	13,75 €
* Par dérogation le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1372,61 €				

Accord du 2 avril 2012

[Étendu par arr. 12 nov. 2012, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} mai 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 6 mars 2012.

Article 2

De la Commission Paritaire des Affaires Sociales, il ressort que le barème des salaires minimaux des

ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Au 1^{er} Mai 2012

Le montant de la Partie fixe est fixé à : 236,50 €

La valeur du Point est fixée à : 7,00 €

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Grille de salaires minimaux applicable au 1^{er} mai 2012

Partie Fixe : 236,50 €

Point : 7,00 €

Catégorie	Coeff	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150	151,67	1 400,47 €	9,23 € (1)
Position 2	170	151,67	1 426,50 €	9,41 €
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 531,50 €	10,10 €
Niveau III : Compagnons professionnels				
Position 1	210	151,67	1 706,50 €	11,25 €
Position 2	230	151,67	1 846,50 €	12,17 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	1 986,50 €	13,10 €
Position 2	270	151,67	2 126,50 €	14,02 €
(1) Par dérogation le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 400,47 €				

Accord du 27 janvier 2014

[Étendu par arr. 11 juill. 2014, JO 23 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Languedoc ;

UR CAPEB Languedoc.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;

FNCB CFDT ;

FNTB CGT ;

FO BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application de l'article XII.8 des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 15 janvier 2014.

Des décisions de la Commission Paritaire des Affaires Sociales, il ressort que le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Au 1^{er} Février 2014

Catégorie	Coeff.	Durée du travail	Salaire mensuel	Taux horaire
Niveau I : Ouvriers d'exécution				
Position 1	150	151,67	1 446 €	9,53 €
Position 2	170	151,67	1 469 €	9,68 €
Niveau II : Ouvriers professionnels				
	185	151,67	1 554,05 €	10,24 €
Niveau III : Compagnons professionnels				
Position 1	210	151,67	1 732,10 €	11,42 €
Position 2	230	151,67	1 874,54 €	12,35 €
Niveau IV : Maîtres ouvriers - Chefs d'équipe				
Position 1	250	151,67	2 016,98 €	13,29 €
Position 2	270	151,67	2 159,41 €	14,23 €

Grille des indemnités de petits déplacements / transports repas salaires minimaux du bâtiment de la région Languedoc Roussillon

Les paniers sont payés dans les conditions de la convention collective

(Article VIII-15 : «L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

Le montant de la Partie fixe est fixé à : 236,50 €

La valeur du Point est fixée à : 7,1219 €

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et D. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la DIRECCTE, Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Grille de salaires minimaux ouvriers du bâtiment de la région Languedoc Roussillon

Partie Fixe : 236,50

Point : 7,1219 €

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»).

Cette obligation s'applique aussi aux apprentis.

Zone			
1A	0 à 5 km	Repas	9,10 €
		Transport	2,04 €
		Trajet	1,54 €
1B	5 à 10 km	Repas	9,10 €
		Transport	2,04 €
		Trajet	1,54 €
2	10 à 20 km	Repas	9,10 €
		Transport	3,82 €
		Trajet	2,56 €
3	20 à 30 km	Repas	9,10 €
		Transport	6,16 €
		Trajet	3,58 €
4	30 à 40 km	Repas	9,10 €
		Transport	8,57 €
		Trajet	4,61 €
5	40 à 50 km	Repas	9,10 €
		Transport	10,91 €
		Trajet	5,64 €

Indemnités MAC : 220 €

Accord du 22 mars 2016

[Étendu par arr. du 21 juill. 2016, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Languedoc ;

UR CAPEB Languedoc.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FO BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 de la Convention Collective Nationale du Bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entre-

prises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) d'autre part, et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers du bâtiment, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 mars 2016 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de Languedoc Roussillon applicable à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 2

Conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures :

Pour les coefficients 150 à 210 le salaire mensuel minimal :

- coefficient 150 : 1 466,62 €
- coefficient 170 : 1 486,63 €
- coefficient 185 : 1 572,70 €

— coefficient 210 : 1 736,92 €

Pour les coefficients 230 et suivants :

- la partie fixe à 236,5 Euros ;
- la valeur du point à 7,1219 Euros.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles	Taux horaire minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1 466,62 €	9,67 €
- Position 2	170	1 486,63 €	9,80 €
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 572,70 €	10,36 €
Niveau III Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1 736,92 €	11,45 €
- Position 2	230	1 874,54 €	12,35 €
Niveau IV Maître ouvrier - Chef d'équipe			
- Position 1	250	2 016,58 €	13,29 €
- Position 2	270	2 159,41 €	14,23 €

Par ailleurs, l'indemnité applicable au maître d'apprentissage est fixée à 220 €.

Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail, Dépôt des accords collectifs à

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail et de l'Emploi.

INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Accord du 10 janvier 2008

[Étendu par arr. 30 juin 2008, JO 18 juill.]

Article 1er

En application du titre VIII - Chapitre I des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du Bâtiment visées par

Zones	Repas	Transport	Trajet
1 A (0 à 5 kms)	8,00	1,00	0,73
1 B (5 à 10 kms)	8,00	1,96	1,47
2 (10 à 20 kms)	8,00	3,63	2,45
3 (20 à 30 kms)	8,00	5,84	3,42
4 (30 à 40 kms)	8,00	8,13	4,40
5 (40 à 50 kms)	8,00	10,35	5,38

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements et de repas entrera en application à compter du 1^{er} mars 2008.

Article 4

Conformément au Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remis au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment de la région Languedoc-Roussillon.

Article 2

Pour la région Languedoc-Roussillon, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 de la Convention Collective Nationale précitée le barème des indemnités de petites déplacements des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Repas	Transport	Trajet
1 A (0 à 5 kms)	8,00	1,00	0,73
1 B (5 à 10 kms)	8,00	1,96	1,47
2 (10 à 20 kms)	8,00	3,63	2,45
3 (20 à 30 kms)	8,00	5,84	3,42
4 (30 à 40 kms)	8,00	8,13	4,40
5 (40 à 50 kms)	8,00	10,35	5,38

Décision unilatérale du 6 février 2009

Article 1er

En application du titre VIII - chapitre I - article VIII-18.1 - indemnités de repas des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 6 février 2009. Elles n'ont pu trouver un accord.

Article 2

Les Organisations patronales ont décidé de prendre une décision unilatérale fixant le barème des indemnités de repas, transport et trajet des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon comme indiqué dans le tableau dessous :

Au 1^{er} Avril 2009

Zones	1 A (0 à 5 km)	1 B (5 à 10 km)	2 (10 à 20 km)	3 (20 à 30 km)	4 (30 à 40 km)	5 (40 à 50 km)
Repas	8,10 €	8,10 €	8,10 €	8,10 €	8,10 €	8,10 €
Transport	1,00 €	1,96 €	3,63 €	5,84 €	8,13 €	10,35 €
trajet	0,74 €	1,48 €	2,47 €	3,45 €	4,44 €	5,43 €

Article 3

À titre d'information, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remise au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Décision unilatérale du 10 juillet 2009

Article 1er

En application du titre VIII - chapitre I - article VIII - 18.1 - indemnités de repas des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962

Zones	1 A (0 à 5 km)	1 B (5 à 10 km)	2 (10 à 20 km)	3 (20 à 30 km)	4 (30 à 40 km)	5 (40 à 50 km)
Repas	8,10 €	8,10 €	8,10 €	8,10 €	8,10 €	8,10 €
Transport	1,00 €	1,96 €	3,63 €	5,84 €	8,13 €	10,35 €
trajet	0,74 €	1,48 €	2,47 €	3,45 €	4,44 €	5,43 €

Article 3

À titre d'information, la présente Décision unilatérale sera adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Hérault et remise au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Accord du 8 juin 2010

[Etendu par arr. 23 déc. 2010, JO 7 janv. 2011]

Article 1er

En application du titre VIII - chapitre I des Conventions Collectives Nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment

d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 Juillet 2009. Elles n'ont pu trouver un accord.

Article 2

Les Organisations patronales ont décidé de prendre une décision unilatérale fixant le barème des indemnités de repas, transport et trajet des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon comme indiqué dans le tableau dessous :

Au 1^{er} Août 2009

visées par le Décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 29 Avril 2010 et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc Roussillon.

Article 2

Pour la Région Languedoc Roussillon, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'articleVIII-18 de la Convention Convention Collective Nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la Région Languedoc-Roussillon comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Zones	repas	transport	trajet
1 A (0 à 5 km)	8,20 €	1,02 €	0,75 €
1 B (5 à 10 km)	8,20 €	2,00 €	1,51 €

Zones	repas	transport	trajet
2 (10 à 20 km)	8,20 €	3,70 €	2,52 €
3 (20 à 30 km)	8,20 €	5,96 €	3,52 €
4 (30 à 40 km)	8,20 €	8,29 €	4,53 €
5 (40 à 50 km)	8,20 €	10,56 €	5,54 €

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements et de repas entrera en application à compter du 1^{er} Juin 2010

Article 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Accord du 16 février 2011

[Étendu par arr. 19 sept. 2011, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} avr.]

Article 1er

En application du titre VIII - Chapitre I des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 (étendues

par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment de la région Languedoc-Roussillon.

Article 2

Pour la région Languedoc-Roussillon, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 de la Convention Collective Nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Repas	Transport	Trajet
1 A (0 à 5 kms)	9,00	1,04	0,76
1 B (5 à 10 kms)	9,00	2,04	1,54
2 (10 à 20 kms)	9,00	3,76	2,56
3 (20 à 30 kms)	9,00	6,07	3,58
4 (30 à 40 kms)	9,00	8,44	4,61
5 (40 à 50 kms)	9,00	10,75	5,64

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements et de repas entrera en application à compter du 1^{er} Avril 2011.

Article 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Dépôt des

accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire et sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Accord du 27 janvier 2014(*Voir Salaires :*

Accord du 27 janv. 2014)

Accord du 22 mars 2016

[Étendu par arr. du 21 juill. 2016, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Languedoc ;

UR CAPEB Languedoc.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FP BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 6 50 à 60 km	Zone 7 60 à 70 km
1,59 €	1,59 €	2,64 €	3,69 €	4,75 €	5,81 €	/	/

Ouvriers - Indemnités de transport

Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 6 50 à 60 km	Zone 7 60 à 70 km
2,10 €	2,10 €	3,93 €	6,34 €	8,83 €	11,24 €	/	/

Ouvriers - Indemnités de repas

Montant
9,40 €

Article 2

Conformément aux dispositions en vigueur du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction

Article 1er

En application du Titre VIII chapitre 1 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) d'autre part, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 mars 2016 et ont trouvé un accord sur les différents barèmes applicables à compter du 1^{er} avril 2016.

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

- L'indemnité de repas ;
- L'indemnité de frais de transport ;
- L'indemnité de trajet ;

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires. Cette obligation s'applique aussi aux apprentis.

Ces indemnités ont un caractère journalier, forfaitaire et fixé en valeur absolue.

Ouvriers - Indemnités de trajet

Générale du Travail, Dépôt des accords collectifs à Paris 15^{ème} et un exemplaire sera remis au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Montpellier.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du Travail et de l'Emploi.

INDEMNITÉS DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Accord du 10 janvier 2008

[Étendu par arr. 13 août 2008, JO 26 août]

Vu l'accord 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la «formation, la certification, la charte et l'indemnisation* des maîtres d'apprentissage dans le BTP, selon lequel l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit :

Soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise, Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 janvier 2008 et ont convenu des mesures suivantes pour les maîtres d'apprentissage titulaires du titre de Maître d'Apprentissage Confirmé.

Article 1

Les salariés concernés bénéficient de versement d'une indemnité pendant la durée du contrat d'apprentissage.

Article 2

Le montant de cette indemnité est fixé à 150 euros annuels par apprenti.

Article 3

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la matière suivante : versement de l'indemnité à la fin du 12^e mois.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le montant versé au titulaire du titre de Maître d'Apprentissage Confirmé sera déterminé au prorata du temps effectué par l'apprenti durant l'année d'apprentissage.

Article 4

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la réglementation en vigueur.

Accord du 2 avril 2012

[Étendu par arr. 23 nov. 2012, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

Vu l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à «la formation, la certification, la charte et l'indemnisation» des maîtres d'apprentissage dans le BTP, les Organisations représentatives d'employeurs et de salariés du Bâtiment du Languedoc Roussillon se sont réunies le 6 mars 2012 et ont convenus de la mesure suivante pour les maîtres d'apprentissage confirmés :

Le montant de l'indemnité est fixé à 200 € par an et par apprenti.

Article 2

La date d'effet est fixée au 1^{er} mai 2012

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Accord du 27 janvier 2014

(voir Salaires : accord du 27 janvier 2014)

Accord du 22 mars 2016

(voir Salaires : accord du 22 mars 2016)

