
Bâtiment Ouvriers de la région Parisienne (entreprises employant jusqu'à 10 salariés)

BROCHURE JO 3032

IDCC 1740

Convention collective régionale du 28 juin 1993

[Étendue par arrêté du 9 décembre 1993, JO 24 décembre 1993 ; remplace la convention collective régionale du 12 avril 1960, étendue par arrêté du 14 février 1962, JO 8 mars 1962, dénoncée par lettre du 31 décembre 1991]

(Convention collective dénoncée par Lettre de la FFB Grand Paris du 8 févr. 2018 et par lettre de la FFB du 12 févr. 2018)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FFB Grand Paris du 8 février 2018

Le 8 Février 2018

Madame, Monsieur,

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 régionale des Ouvriers du Bâtiment de la Région Parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

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'avenants 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, Madame/Monsieur à l'assurance de mes sentiments les meilleurs

Lettre de dénonciation de la FFB du 12 février 2018

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 régionale des Ouvriers du Bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

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'avenants 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 d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération parisienne du bâtiment et des activités annexes ;

Fédération interdépartementale du bâtiment et des activités annexes de l'Île-de-France ;

Fédération parisienne des S.C.O.P. bâtiment et travaux publics ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment, région Île-de-France ;

Fédération du bâtiment et des travaux publics de Seine-et-Marne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union régionale des syndicats construction et bois C.F.D.T., région parisienne ;

Comité intersyndical F.O., bâtiment, travaux publics, section fédérale, régionale de l'Île-de-France-F.O. ;

Union régionale professionnelle du B.T.P. et activités annexes de l'Île-de-France C.F.T.C.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Clauses générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention collective règle les conditions de travail entre :

— d'une part, les employeurs dont l'activité dans la région parisienne ressort aux professions définies ci-dessous,
— et, d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs dans la région parisienne ou engagés par eux dans cette région, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

La région de Paris comprend les départements de Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines, Val-d'Oise, Seine-et-Marne.

La présente convention s'applique aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles, sous réserve des dispositions particulières figurant au titre IV (Dispositions particulières aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles).

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

Activités visées

Les activités visées par la présente convention sont les mêmes que celles qui sont énumérées à l'article I.1, alinéa I.12 « Champ d'application » de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Il est précisé, dans la présente convention que certaines dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises d'un corps d'état déterminé. Dans une entreprise qui exerce les activités de plusieurs corps d'état (notamment dans celles qui se sont vu reconnaître plusieurs qualifications par un organisme professionnel de qualification) pour lesquels il existe des dispositions différentes, si des ouvriers sont habituellement occupés par l'entreprise dans l'un ou l'autre de ces corps d'état, chaque disposition correspondante s'appliquera à ces ouvriers. A défaut, on se référera exclusivement aux dispositions applicables au corps d'état principal.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou collectivement, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature dudit accord.

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

Article 3

Oeuvres sociales

(Cet article n'est pas applicable aux entreprises de Seine-et-Marne)

Les salariés des entreprises définies dans la présente convention bénéficient d'oeuvres sociales instituées par la profession. Les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP-RP).

Les entreprises relevant de la présente convention versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 p. 100 des salaires.

Des accords collectifs conventionnels pourront prévoir expressément pour certaines catégories de membres adhérents des possibilités de dispense totale ou partielle de cotisation.

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par deux associations paritaires de gestion, l'association paritaire pour la santé des salariés du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APSS-BTP-RP) de l'association paritaire pour les oeuvres sociales du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APOS-BTP-RP).

Les parties signataires de la présente convention conviennent de la nécessité d'une réunion annuelle pour examiner les conditions d'application du présent article.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises dépendant de la coopération ouvrière de production qui adhèrent aux organismes sociaux de la coopération.

Article 4

Déroulement de carrière et formation

Les parties signataires s'engagent à ce que les entreprises favorisent le déroulement de carrière des ouvriers et l'exa-

men de leurs possibilités d'accès à des emplois relevant de qualification supérieure, grâce à une prise en compte accrue des impératifs de la formation initiale, notamment par la voie de l'alternance et de formation continue, en fonction des objectifs définis par la classification des ouvriers du bâtiment.

Titre Ier

Contrat de travail et conditions générales de travail

Chapitre Ier

Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 1.1.1 **Embauche**

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

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. 324-2 du code du travail. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

L'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

- la dénomination sociale de l'entreprise ou le nom et le prénom de l'employeur ;
- l'adresse de l'entreprise et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;
- le code APE de l'entreprise ou le code NAF, s'il a été attribué ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de l'intéressé, la date et l'heure de son embauche, son emploi, son niveau, sa position, son coefficient hiérarchique ;
- la nationalité du salarié et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié ou, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 1.1.4 ;
- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 169 heures) et son taux de salaire horaire ;
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant ;
- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier pour lequel l'intéressé est embauché ;
- le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

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

Article 1.1.2 **Stabilité de l'emploi**

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

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

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

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

Article 1.1.3 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 au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimal de l'emploi correspondant déterminé en application de la classification des ouvriers.

Article 1.1.4 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 est fixée conformément aux usages locaux de la profession, sans pouvoir excéder trois semaines.

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

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré au taux mentionné sur la lettre visée à l'article 1.1.1 qui ne peut être inférieur au salaire minimal de l'emploi correspondant déterminé en application de la classification des ouvriers.

Article 1.1.5 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 1.1.6 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 1.1.7 Égalité de traitement entre ouvriers français et étrangers

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

Article 1.1.8 Changements d'affectation

L'ouvrier qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Article 1.1.9 Délai de préavis

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

a) en cas de licenciement :

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

b) en cas de démission :

- de la fin de 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.

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.

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 1.1.9 a
Heures pour recherche d'emploi

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

- délai de préavis égal à 2 jours : 4 heures de travail ;
- délai de préavis égal à 2 semaines : 12 heures de travail ;
- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois : 25 heures de travail.

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

Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises groupées, en principe, à la fin du délai de préavis, sauf accord préalable de l'employeur sur un autre mode de répartition.

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

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

Article 1.1.10
Licenciement et départ volontaire, 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 certificat de travail,
- son certificat de congés payés,
- l'attestation nécessaire à l'inscription aux Assedic et, le cas échéant, l'attestation d'activité salarié (sécurité sociale).

Indemnité de licenciement

Sauf application des dispositions réglementaires en vigueur, l'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux articles ci-après :

Article 1.1.10 a
Modalités de calcul de l'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, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- les années d'ancienneté au-delà de quinze ans donnent droit à une majoration de 1/20 de salaire par année d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 p. 100.

Article 1.1.10 b
Définition de l'ancienneté

1

Pour l'application des dispositions de l'article précédent et de l'article 1.1.9 ci-dessus, on entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans l'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 ou qui auraient été rompus pour faute grave 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 I^{er} de l'ordon-

nance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;

— la durée des interruptions pour :

— a) périodes militaires obligatoires,

— b) maladie, accident, maternité,

— c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues par les articles 1.5.2 et 1.5.3, chapitre V ci-après.

2

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 précédent sera déduit.

Article 1.1.10 c **Définition du salaire de base**

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.

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

Article 1.1.11 **Fin de chantier**

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

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

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

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

— le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;

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

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

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

Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 122-14, L. 122-14-1(1^{er} et 2^e alinéa) et L. 122-14-2, 1^{er} alinéa du code du travail.

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

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.

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

Article 1.1.12 **Départ à la retraite**

L'ouvrier pouvant bénéficier de sa retraite à taux plein et dont le contrat de travail se trouve rompu pour mise ou départ à la retraite, perçoit l'indemnité de départ prévue par le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics et versée par la C.N.P.O.⁽¹⁾.

(1) En cas de mise à la retraite par l'employeur ou de départ à la retraite à l'initiative de l'ouvrier, celui-ci a droit à une indemnité versée par la CNPO dont le montant est égal, selon l'ancienneté du participant, à :

700 SR pour une durée totale de carrière validée comprise entre 20 et 25 ans,

1 050 SR pour une durée totale de carrière validée comprise entre 25 ans et 30 ans,

1 400 SR pour 30 ans de carrière validée ou plus.

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.

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

SR = Salaire de référence (prix d'achat d'un point de retraite CNRO).

Article 1.1.12 a **Modalités de départ en retraite**

Le départ en retraite ou la mise à la retraite prendra effet le premier jour d'un mois civil.

Il comportera un préavis réciproque de deux mois.

La partie au contrat de travail qui prendra l'initiative de la rupture devra en aviser son cocontractant par pli recommandé avec accusé de réception.

Chapitre II **Rémunération**

Article 1.2.1 **Principe**

Les salaires réels sont libres sous réserve du respect :

- du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et,
- des salaires minimaux conventionnels de la profession.

Article 1.2.2 **Définition du salaire minimal**

(Voir aussi l'annexe " Salaires")

Les salaires minimaux comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception :

Des primes de rendement accordées pour un travail déterminé et mesuré d'après les éléments préétablis au sein de chaque entreprise ou profession ;

Des primes accordées par l'entreprise et constituant un supplément au salaire mensuel ;

Des indemnités conventionnels ou non, ayant le caractère d'un remboursement de frais (notamment les indemnités d'outillage, de salissure, de déplacement, etc.) ;

Et des primes et indemnités accordées pour travaux particulièrement pénibles, incommodes, insalubres ou nécessitant une habileté particulière, prévues par la présente convention.

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article.

Article 1.2.3 **Salaire mensuel**

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

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

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières telles que celles visées au chapitre II du titre III de la présente convention.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.2.3 c ci-dessous les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

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.

Article 1.2.3 a

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

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

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

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

Application des majorations pour heures supplémentaires

Durée hebdomadaire de travail	Coefficient à appliquer au salaire mensuel correspondant à une durée de travail effectif de 39 heures par semaine pour déterminer le salaire équivalent à une durée de travail hebdomadaire supérieure	Horaire mensuel correspondant
39	—	169
40	1,032	174 (2) <i>(2) Les horaires mensuels moyens résultent de l'application aux horaires hebdomadaires de travail du rapport 52 semaines/12 mois, le résultat ayant été arrondi pour tenir compte du 365^e jour de l'année et du jour supplémentaire dans les années bissextiles</i>
41	1,064	179 (2) <i>(2) Les horaires mensuels moyens résultent de l'application aux horaires hebdomadaires de travail du rapport 52 semaines/12 mois, le résultat ayant été arrondi pour tenir compte du 365^e jour de l'année et du jour supplémentaire dans les années bissextiles</i>
42	1,096	183 (2) <i>(2) Les horaires mensuels moyens résultent de l'application aux horaires hebdomadaires de travail du rapport 52 semaines/12 mois, le résultat ayant été arrondi pour tenir compte du 365^e jour de l'année et du jour supplémentaire dans les années bissextiles</i>

Article 1.2.3 b

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 correspondantes conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention.

Article 1.2.3 c

Déduction des heures non travaillées

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4 ci-dessous, sont déduites du salaire

mensuel en fonction du nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement pour le mois considéré.

Pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail réellement effectué dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

Le tableau de correspondance entre les différents horaires de travail hebdomadaires de référence et les horaires mensuels moyens est donné à l'article 1.2.3 a ci-dessus.

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 de l'article 1.5.1 ou de l'article 1.5.2 ci-dessous, ne donne pas lieu à déduction. En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité sera, le cas échéant, versée aux salariés, pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées, 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.

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 1.2.3 d **Paiement du salaire**

La paie est effectuée :

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

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

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

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

La paye 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 1.2.4 **Bulletin de paye**

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

Le bulletin de paye délivré à chaque travailleur doit comporter :

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

b) Le nom, l'emploi, le niveau professionnel, la position, le coefficient hiérarchique du travailleur, le taux horaire de sa rémunération, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures, et, s'il y a lieu, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire supérieur à 39 heures, choisi dans l'entreprise ou l'établissement comme horaire de référence pour déterminer le salaire mensuel et la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;

c) L'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ;

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

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

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

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

h) Le montant de la rémunération nette ;

i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j) La somme nette remise au travailleur ;

k) La date du paiement de la rémunération.

-
- l)* Les dates de congés payés pris pendant la période de paye considérée ou la période précédente ;
 - m)* Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos, en application des articles D. 212-10 et D.212-11 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paye ;
 - n)* L'intitulé de la présente convention ;
 - o)* Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.

Article 1.2.5 **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.

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

Article 1.2.6 **Travail au rendement, aux pièces à la tâche, au mètre, etc.**

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

- a)* L'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application 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 et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que les délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

- d)* La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;
- e)* La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- f)* Les conditions doivent être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

Chapitre III **Grands déplacements**

Article 1.3.1 **Définitions de l'ouvrier occupé en grand déplacement**

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.

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

Article 1.3.2 **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 la 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 1.3.3

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

Le remboursement des dépenses définies à l'article 1.3.2 ci-dessus 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 par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

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

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

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

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

Article 1.3.4

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 par chemin de fer en 2^e classe :

1^o) 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^o) Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 p. 100 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 1.3.5

Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Les frais de transport engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence tel que défini à l'article 1.3.1 et pour revenir au lieu de son travail, sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2^e 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 les 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 1.3.6 **Temps passé en voyage périodique**

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

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 1.3.5, 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 1.3.7 **Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques**

En cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur, d'un de ses beaux-parents, l'ouvrier a droit à une absence d'une durée correspondant à celles prévues à l'article 1.5.2.

L'absence donne lieu aux avantages prévues aux articles 1.3.3 alinéa 4 et 1.3.5.

Dans le cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, la durée de l'absence est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres.

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 1.3.5 du présent chapitre demeurant applicables.

Article 1.3.8 **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 1.3.1 ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

Article 1.3.9 **Élections**

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

Chapitre IV **Classification**

Article 1.4.1 **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 chapitre 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, 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.

Article 1.4.2

Définitions générales des critères et des niveaux

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

- contenu de l'activité,
 - autonomie et initiative,
 - technicité,
 - formation, adaptation et expérience,
- précisées dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

Tableau des critères

Niveau	Positions	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation adaptation et expérience
I	1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
I	2	Travaux simples sans difficultés particulières	<ul style="list-style-type: none"> — Contrôle fréquent — Initiatives élémentaires — Responsable de leur bonne exécution. 	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
II		Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales	<ul style="list-style-type: none"> — Contrôle ponctuel — Initiative dans le choix des moyens — De façon ponctuelle et sur instructions précises du chef d'entreprises, fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien. 	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.
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.	<ul style="list-style-type: none"> — 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.
III	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	<ul style="list-style-type: none"> — 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	Positions	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation adaptation et expérience
IV	1	A 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. — Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. — Missions de représentation correspondantes, par délégation du chef d'entreprise.	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.
IV	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.

1

Niveau I — Ouvriers d'exécution

Position 1

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

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

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

Position 2

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

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

2

Niveau II — Ouvriers professionnels

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

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

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

3

Niveau III — Compagnons professionnels

Position 1

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

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

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

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

Position 2

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

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

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

4

Niveau IV — Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

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

Position 1

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

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

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

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

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

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⁽³⁾ au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

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

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 permanent la conduite et l'animation d'une équipe.

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

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés⁽³⁾.

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

Article 1.4.3

Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

Niveau	Position	Coefficient
I	1	150
I	2	170
II		185
III	1	210
III	2	230
IV	1	250
IV	2	270

Article 1.4.4

Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

Article 1.4.4 a

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

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

Article 1.4.4 b

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

A l'issue d'une période maximale de 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 supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

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

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

Article 1.4.4 c

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

Article 1.4.4 d

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

- les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale,
 - les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique,
 - les formations à certains métiers n'aboutissant pas à des diplômes ou titres.
- seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Article 1.4.5 **Polyvalence**

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

— titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 1.4.4 d ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;

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

bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 p. 100 du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Article 1.4.6 **Évolution de carrière**

Article 1.4.6 a

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 1.4.2 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.

Article 1.4.6 b

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 1.4.4 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.

Article 1.4.6 c

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

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

Article 1.4.7 **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 1.4.8 **Barèmes de salaires minimaux**

(Cet article n'est pas applicable aux entreprises de Seine-et-Marne. Pour ce département, se reporter aux « dispositions particulières à la Seine-et-Marne »)

Mod. par Avenant n° 20, 10 avr. 2009, étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 11 nov.

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés 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 39 heures

(Le salaire mensuel minimal, base 39 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante :

$SK = pf + (k \times vp)$ dans laquelle :

- k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ;
- pf la partie fixe ;
- vp la valeur du point).

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.

Les montants des salaires minimaux ainsi déterminés sont applicables dans toutes les communes relevant du champ d'application territorial de la présente Convention ("Zone A : 0% " sur les signets des salaires minimaux des ouvriers).

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article(*voir l'annexe "Salaires"*).

Chapitre V

Jours fériés - Autorisations d'absences congés payés

Article 1.5.1 **Jours fériés**

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

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque ces jours fériés tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant le congé payé.

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

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

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

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

Article 1.5.2 **Autorisation d'absences**

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, et non déductibles du salaire mensuel, seront accordées aux ouvriers pour :

- se marier : 4 jours ;
 - assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour ;
 - assister aux obsèques de leur conjoint : 3 jours ;
 - assister aux obsèques d'un de leurs enfants : 3 jours ;
 - assister aux obsèques de leur père, de leur mère : 3 jours ;
 - assister aux obsèques d'un de leur grands-parents ou beaux-parents, d'un de leur frères ou beaux-frères, d'une de leurs soeurs ou belles-soeurs, d'un de leur petits-enfants : 1 jour ;
 - chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
- (ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail)
- accomplir les épreuves de présélection militaire : 3 jours au maximum.

Article 1.5.3 **Congés payés - 5^e semaine de congés**

La période de prise des congés est fixée du 1^{er} 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 1.8.2 2^e alinéa ci-dessous 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 1.5.3 a

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. 223-4 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 1.5.3 b

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.

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

Article 1.5.3 c

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

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

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale, reçoivent en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté⁽⁴⁾.

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

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

Article 1.5.3 d **Prime de vacances**

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

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

Les travailleurs qui justifieront n'avoir pu atteindre, à la suite de maladie, ce total de 1 675 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 p. 100 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 deux 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.

Article 1.5.3 e **Cinquième semaine de congés**

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 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.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} 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 1^{er} mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (article L. 223-8 du code du travail).

Article 1.5.3 f

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

Chapitre VI

Hygiène et sécurité

Article 1.6.1

Règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail

Les règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires estiment nécessaire que les clients et les maîtres d'oeuvre se préoccupent des conditions de vie et de sécurité des ouvriers du bâtiment et qu'ils tiennent compte dans la définition des projets et dans le choix des entreprises, des mesures qu'elles prennent pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les parties signataires reconnaissent l'efficacité de l'établissement de plans d'hygiène et de sécurité pour permettre de prévoir et d'organiser les conditions de vie et de sécurité des salariés.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la formation à la sécurité et de l'information sur les risques pour la santé et la sécurité afin d'améliorer la prévention des accidents du travail.

Les parties signataires demandent que soient publiés par le ministère du travail les décrets prévus par la loi du 6 décembre 1976 concernant les locaux ou les installations mis à la disposition des équipes d'entretien et de réparation dans les bâtiments (article L. 235-8 du code du travail).

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail. Ils s'engagent également à demander aux clients ou aux autorités publiques des locaux ou emplacements permettant de mettre à la disposition des salariés les installations réglementaires d'hygiène.

Les salariés s'engagent à prendre soin de leur sécurité et de leur santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions. Ils s'engagent notamment à respecter les consignes de sécurité générales ou particulières qui leur sont expressément données.

Article 1.6.2

Protection individuelle

Dans tous les cas où la protection des salariés ne peut être assurée par des mesures de sécurité intégrée ou de protection collective, les employeurs s'engagent à mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle, à prescrire les conditions de leur utilisation dans l'entreprise et à leur en expliquer le fonctionnement. Les salariés s'engagent à utiliser effectivement ces équipements lorsque le port en a été rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les équipements de protection individuelle dont le port aura été rendu obligatoire dans l'entreprise seront fournis gratuitement aux salariés dès lors que les travaux exécutés l'exigeront.

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des tenues de protection adaptées à leur morphologie et aux tâches qu'ils ont à effectuer. Le C.H.S.C.T. ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à la définition des modèles les mieux adaptés. La périodicité du renouvellement de ces tenues sera déterminée en fonction de leur degré d'usure et des travaux exécutés par le salarié.

Article 1.6.3

O.P.B.T.P.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics doit contribuer d'une manière spécifique à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail notamment par des actions de conseils, d'aide à la formation à la sécurité et d'information sur les risques pour la sécurité et la santé.

L'O.P.B.T.P. doit veiller à ce que son action soit bien intégrée dans le cadre des dispositions du décret réglementaire en vigueur.

Chapitre VII

Maladie — Accident — Maternité

Article 1.7.1 **Maladie**

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.

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V.1 du chapitre II du titre II du livre I^{er} 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.

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.

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.

Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident professionnels ou non, inférieurs à 90 jours

Article 1.7.1 a

1

En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers seront indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient :

- soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail ;
- soit de plus d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite à la C.N.R.O.⁽⁵⁾

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

calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution dans les dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

Toutefois, pour les jeunes ouvriers, âgés de moins de 25 ans à la date de l'arrêt de travail, cette condition sera d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail et pour les apprentis sous contrat d'un mois d'exécution du contrat d'apprentissage au moment de l'arrêt de travail.

2

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

3

Les conditions prévues ci-dessus ne sont pas exigées pour bénéficier des dispositions des articles ci-après en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours, et due à un accident ou une maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles.

Article 1.7.1 b

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

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 1.7.1.

—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 1.7.1 c

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).

Article 1.7.1 d

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 :

1^o) Pour un accident ou une maladie non professionnels :

- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 1.7.1 c ;
- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au 90^e jour inclus de l'arrêt de travail.

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

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours ;
- jusqu'à concurrence de 90 p. 100 du salaire de l'intéressé du 1^{er} au 15^e jour d'arrêt ;
- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au 30^e jour inclus de l'arrêt de travail ;
- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours :
- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé du 1^{er} au 90^e jour de l'arrêt de travail.

3^o) 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 p. 100 du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 1.7.1 c ;
- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé du 1^{er} au 90^e jour d'arrêt.

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédent 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.

Article 1.7.1 e

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'article 1.7.1 d ci-dessus.

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

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

Article 1.7.1 f

Les entreprises de bâtiment qui resteront en dehors du régime professionnel⁽⁶⁾ mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, seront tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'article

(6) Le régime professionnel dont il s'agit est le suivant :

— gestion technique assurée par la C.N.P.O. et affiliation des entreprises du bâtiment à une société mutuelle professionnelle d'assurance régie par le titre III du décret du 30 décembre 1938 et dont les statuts précisent qu'elle ne rémunère aucun intermédiaire, avec laquelle la caisse nationale de prévoyance des ouvriers est habilitée à passer une convention avec possibilité soit de paiement direct de l'indemnité à l'ouvrier par

la C.N.P.O., soit le de cette indemnité par l'intermédiaire de l'entreprise.

— ou affiliation directe à la C.N.P.O. pour les entreprises de moins de 10 ouvriers qui le souhaiteraient.

1.7.1 a ci-dessus, le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 1.7.2 Maternité

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.

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 1.7.1 a ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 p. 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.

Le chapitre VIII restera en vigueur tant que les négociations entamées au niveau national sur ces questions n'auront pas abouti.

Chapitre VIII Durée du travail

Article 1.8.1 Durée du travail

La durée légale du travail effectif des ouvriers du bâtiment est de 39 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser, pendant l'année civile, un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, dans la limite maximale de 145 heures — 130 heures après consultation des représentants du personnel et au-delà de 130 heures avec obligatoirement l'avis favorable de ceux-ci— et à condition de ne pas dépasser les limites fixées à l'article 1.8.3 ci-dessous.

Article 1.8.1 a 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, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

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

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

Article 1.8.1 b Repos compensateur

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 maximal 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 1.2.3 c ci-dessus.

Toutefois, pour des raisons impératives liées au caractère particulier de l'activité professionnelle, les entreprises d'installation de stands et d'expositions relevant du numéro 5573 dans la nomenclature INSEE 1973 (337-02 dans la nomenclature INSEE 1959) pourront faire travailler leurs ouvriers pendant six jours consécutifs, mais elles devront 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 maximal de

six mois.

Article 1.8.1 c

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, domicile-chantier ou siège-chantier, et retour.

Article 1.8.2 Horaires de travail

1

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

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

2

Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions des articles 1.5.1, 1.5.3, 1.8.3, 1.8.4 de la présente convention, l'avis préalable des représentants du personnel est demandé, après délibération.

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

L'avis des représentants du personnel est également demandé :

- sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.8.4 c de la présente convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ; cet avis doit obligatoirement être favorable pour utiliser les heures supplémentaires au-delà de 130 heures ;
- en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (article 1.8.4 de la présente convention) ;
- en cas de variation d'amplitude en cours d'année (article 1.8.4 c) de la présente convention.

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

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

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

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

Article 1.8.3 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures sont majorées comme suit :

- 25 p. 100 du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 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 1.8.3 a

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

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures,
- la dure 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 1.8.3 b

Les équivalences prévues par l'article 5, 9^o du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret resteront en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 1.8.3.

Article 1.8.3 c **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⁽⁷⁾ en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel puis l'accord de l'inspection du travail.

(7) Au-delà de 145 heures.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximal de deux mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

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

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 1.8.3 a ci-dessus, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 1.8.4 **Organisation du travail**

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

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

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

Article 1.8.4 a

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 l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 1.8.4 b

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

Article 1.8.4 c

En cas de contraintes dues à la nature de l'activité de certaines entreprises ou à des conditions climatiques, la durée légale du travail effectif visée à l'article 1.8.1 de la présente convention peut être aménagée en cours d'année dans les conditions suivantes :

1^o) L'aménagement de la durée légale du travail effectif ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail effectif inférieurs à 35 heures par semaine pendant une période maximale de quinze semaines. Lorsque, dans le cadre d'un tel aménagement, l'horaire est inférieur à 39 heures de travail par semaine, les ouvriers doivent recevoir une rémunération au moins égale au salaire mensuel qu'ils auraient perçu pour un horaire de 39 heures par semaine ; le complément versé aux ouvriers, à concurrence d'un salaire mensuel base 39 heures, constitue une avance, à valoir sur les salaires des périodes où l'horaire de travail est supérieur à 39 heures par semaine.

2^o) Les heures hebdomadaires en moins des 39 heures non utilisées pendant certaines périodes et qui sont effectuées pendant d'autres périodes ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.8.1 de la présente convention et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires exceptionnelles. Toutefois,

toutes les heures de travail reportées et effectuées au-delà de 39 heures par semaine donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

3°) Les périodes où des horaires hebdomadaires inférieurs à 39 heures seront pratiqués doivent être précisées aux représentants du personnel dans le cadre de la consultation prévue à l'article 1.8.2.2 de la présente convention.

Article 1.8.4 d

1

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de chômage partiel, de chômage-intempéries et de rémunération mensuelle minimale devront être adaptées pour prévoir le cas évoqué à l'article 1.8.4c ci-dessus. Pour permettre aux caisses de congés payés de calculer le montant des indemnités de chômage-intempéries à rembourser, les employeurs ayant opté pour une modulation devront adresser en début d'année à la caisse de congés payés dont ils relèvent, toutes les informations nécessaires (choix de l'horaire hebdomadaire inférieur à 39 heures, périodes où il sera effectué, périodes où ces heures seront travaillées en plus de 39 heures, etc.)

2

Les heures de travail perdues du fait des intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant trois mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 39^e heure hebdomadaire donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

3

L'application des dispositions de la présente convention ne doit pas avoir 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 les obliger à être présente en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

4

Les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient suivant les cas d'une ou de plusieurs interruptions quotidiennes de travail égales à 10 p. 100 du temps de travail pénible effectué.

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

Les travaux concernés sont :

- travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines, à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol,
- travaux sur échafaudages volants,
- travaux à la corde à noeuds,
- travaux dans plus de 25 cm d'eau,
- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton,
- travaux effectués dans des vapeurs d'acide,
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance,
- travaux dans les excavations dont l'ouverture est inférieure à deux mètres et à une profondeur supérieure à six mètres,
- travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :
 - ou bien est supérieure à 45 degrés,
 - ou bien est supérieure à 35 degrés et accuse une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure,
- travaux avec le port d'un masque.

Chapitre IX

Dispositions diverses

Article 1.9.1

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissant 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 :

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

A 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, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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 travailleurs ;

Leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

Pour faciliter la présence des salariés aux congrès 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 ou de son représentant dûment mandaté. 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 notoire à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Chaque fois que des salariés seront appelés à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée etc.), il conviendra de faciliter cette participation.

Article 1.9.2

Délégués du personnel

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Article 1.9.2.1

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.

Article 1.9.3

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

Article 1.9.4 **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.

Article 1.9.5 **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'article 1.2.3 c.

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

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

Article 1.9.6 **Ancienneté**

Pour l'application de la présente convention, à l'exception des dispositions de l'article 1.1.10 a ci-dessus, pour lesquels une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise est donnée, on entend par "présence continue dans l'entreprise" le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra 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 toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 1.9.7 **Service national**

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

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

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

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

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

Article 1.9.8 **Emploi des handicapés**

(n'est pas repris)

Article 1.9.9 **Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers**

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

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

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

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

Article 1.9.10

Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 21 janvier 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (*Journal officiel* du 29 mars 1985), dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.
- l'accord collectif national du 23 février 1989 relatif à la création du fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 27 avril 1989 (*Journal officiel* du 28 avril 1989) dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.
- les avenants à ces accords et notamment l'avenant n° 3 du 20 octobre 1992 à l'accord du 23 février 1989.

Titre II

Clauses relatives à l'apprentissage

(Voir annexe salaires des apprentis)

Article 2.1.1

Le présent titre a pour objet de définir les règles relatives à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment, compte tenu des dispositions des articles L. 115-1 et suivants du code du travail.

Article 2.1.2

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle en alternance comme modes d'acquisition privilégiés d'une qualification. Elles estiment que l'apprentissage doit comporter une formation générale, à la fois intellectuelle et morale, combinée avec l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.

Article 2.1.3

Lorsque l'apprenti aura terminé son temps d'apprentissage et passé avec succès l'examen permettant l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technique il sera classé selon les dispositions prévues à la classification des ouvriers du bâtiment intégrée au chapitre IV du titre I^{er} de la présente convention.

Article 2.1.4

Les dispositions des articles 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.7.1 et 1.7.2 du titre I^{er} de la présente convention, concernant respectivement les jours fériés, les autorisations d'absence, les congés payés, les maladies et accidents professionnels ou non et la maternité, s'appliquent également aux apprentis.

Article 2.1.5

Pour faciliter la transition avec le rythme des vacances scolaires, les apprentis bénéficieront, pendant le cours de la première année d'apprentissage, d'une semaine supplémentaire de repos rémunéré par l'entreprise.

Cette période de sept jours calendaires, dont le point de départ peut se situer un jour quelconque de la semaine, est à prendre en hiver, entre le 1^{er} décembre et le 15 mars, aux dates de fermeture du centre de formation d'apprentissage, et avec l'accord, sur la date de ces vacances, de l'employeur, maître d'apprentissage.

Article 2.1.6

(Voir annexe salaires des apprentis)

Les salaires horaires des apprentis, pour les heures normales de travail, sont fixés par accord paritaire⁽⁸⁾.

(8) Il est toutefois rappelé que ces salaires ne sont applicables que dans la mesure où ils restent plus favorables que le salaire légal déterminé en pourcentage du S.M.I.C.

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer chaque année à cet effet.

Article 2.1.7

Les apprentis bénéficient des dispositions relatives à l'indemnisation des petits déplacements dans les conditions prévues par le chapitre III du titre III de la présente convention.

Par dérogation, le versement des indemnités de transport et de repas sera également octroyé à l'apprenti lors de ses déplacements au centre de formation d'apprentis sur la base des frais réellement engagés et dans la limite des montants conventionnels accordés aux ouvriers (ce paragraphe n'est pas applicable aux entreprises de Seine-et-Marne).

Article 2.1.8

(Ajouté par avenant n° 6 du 15 novembre 1995 étendu par arrêté du 7 mai 1996, JO 21 mai 1996)

Le jeune salarié qui, à l'issue d'un premier contrat d'apprentissage dans une entreprise de bâtiment, prépare un second diplôme par la voie de l'apprentissage, perçoit pendant toute la durée de ce second contrat un salaire égal à 70% du salaire minimal conventionnel correspondant au niveau de qualification auquel son premier diplôme lui aurait donné accès.

Cette disposition est applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 1996.

Titre III

Clauses professionnelles régionales

Chapitre I

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche, des jours fériés continus et par roulement

Article 3.1.1

Calcul des majorations

Les majorations faisant l'objet des paragraphes ci-dessous sont calculées sur le salaire horaire effectif de l'ouvrier à l'exclusion des primes de rendement accordées pour un travail déterminé et mesuré d'après les éléments préétablis au sein de chaque entreprise, ainsi que des primes et indemnités accordées pour travaux salissants, particulièrement pénibles, ou nécessitant une habileté particulière, prévues par la présente convention.

D'autre part, les majorations pour heures supplémentaires, heures exceptionnelles de nuit, travail exceptionnel du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas.

Lorsque plusieurs causes de majorations coexistent, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Article 3.1.2

Travail exceptionnel de nuit

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour), à la suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail, ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre vingt heures le soir et six heures le matin donnent lieu à une majoration de 100 p. 100.

Lorsque le travail se prolonge au-delà de minuit, mais s'arrête avant six heures du matin, et en l'absence de moyens de transports publics ou fournis par l'entreprise pour quitter le chantier, les heures comprises entre l'arrêt de travail et six heures du matin sont indemnisées au tarif simple.

En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure, payé, est accordé pour le casse-croûte.

Article 3.1.3

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés non payés

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié non payé, les heures de travail effectuées dans ces conditions sont majorées de 100 p. 100.

Article 3.1.4

Travail exceptionnel des jours fériés payés

(Cet article n'est pas applicable aux entreprises de Seine-et-Marne. Pour ce département, se reporter aux « dispositions particulières à la Seine-et-Marne »)

Lorsque les circonstances obligent à travailler un jour férié indemnisé au titre de l'article 1.5.1 du titre I^{er} de la présente convention, les heures de travail réellement effectuées ce jour-là sont rétribuées, en sus de l'indemnité prévue à l'article 1.5.1, avec une majoration de 50 p. 100. Dans ce cas particulier, par exception à l'alinéa 2 de l'article 3.1.1 du présent titre, ces heures de travail sont comprises dans l'horaire de la semaine.

Article 3.1.5

Travaux continus et par roulement

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire heb-

domadaire.

Toutefois, en ce qui concerne les postes de nuit, les heures comprises entre vingt heures et six heures sont majorées de 10 p. 100.

D'autre part, les équipes ayant commencé, effectué ou terminé un poste à l'intérieur d'un jour non ouvrable, compté de zéro heure à minuit, bénéficieront des majorations prévues aux articles 3.1.2 et 3.1.3 du présent titre, sans qu'il puisse y avoir cumul avec la majoration prévue au paragraphe précédent.

Une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte. Cette demi-heure est prise vers le milieu du poste de travail. En cas d'impossibilité de la donner simultanément à tous les ouvriers, un système de relais est organisé.

Chapitre II

Primes professionnelles

(Ce chapitre n'est pas applicable aux entreprises de Seine-et-Marne. Pour ce département, se reporter aux « dispositions particulières à la Seine-et-Marne »)

Protocole d'accord du 28 juin 1993 : les parties signataires sont convenues de reporter les négociations sur ce chapitre.

Dans ces conditions les parties signataires conviennent de proroger jusqu'à ce que les négociations aient abouti :

- l'accord du 5 avril 1976 relatif aux primes et indemnités professionnelles (*voir primes professionnelles*) ;
- l'accord du 8 février 1983 relatif au tarif de pose du carrelage (*voir primes professionnelles*).

Chapitre III

Régime d'indemnisation des petits déplacements

(Ce chapitre n'est pas applicable aux entreprises de Seine-et-Marne. Pour ce département, se reporter aux « dispositions particulières à la Seine-et-Marne »)

(Avenant n° 2 du 20 juin 1994, étendu par arrêté du 14 octobre 1994, JO 25 octobre 1994)

Article 1

Dispositions générales

1

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.

2

Le présent 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.

3

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières et indépendantes de la qualification professionnelle des ouvriers.

Leur montant est précisé à l'article 8 ci-après.

Article 2

Bénéficiaires

1

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, 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 fin du travail.

2

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.

3

Bénéficient également des indemnités de petits déplacements les ouvriers "sédentaires", pour les jours où ils sont appelés à se rendre sur des chantiers pour leur travail.

4

Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements. L'ouvrier occupé dans les conditions prévues au Chapitre III du Titre I de la présente Convention (indemnisation des grands déplacements) bénéficie exclusivement de ce régime.

Article 3

Application géographique

1

Il est institué un système de zones circulaires concentriques. Le nombre de zones concentriques est de sept, pour tenir compte de la forte concentration urbaine de la région parisienne (soit les zones 1 A-1 B-2-3-4-5-6).

La première zone (1 A) est constituée par un cercle de 5 kms de rayon mesuré à vol d'oiseau dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 4, 4 bis ou 4 ter, ci-dessous.

Pour les entreprises soumises aux dispositions des articles 4bis et 4ter ci-dessous, la première zone (1 A) est constituée par l'ensemble de la ville de PARIS intra muros.

La deuxième zone (1 B) est constituée par une circonférence de 10 kms de rayon mesuré à vol d'oiseau et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone A, dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 4, 4 bis ou 4 ter, ci-dessous.

Les zones (1 B à 5) sont concentriques et leurs circonférences sont distantes entre elles de 10 kms mesurés à vol d'oiseau.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kms mesurés à vol d'oiseau et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

2

Le montant de l'indemnité de repas est le même pour toutes les zones concentriques. La valeur de l'indemnité de frais de transport (lorsque, par exception, elle est payée forfaitairement) et la valeur de l'indemnité de trajet sont fonction de chaque zone concentrique.

3

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

Article 4

Points de départ

1

Pour chaque entreprise, sous réserve des dispositions des articles 4bis et 4ter, 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.

2

Dans les entreprises qui ont dans la région parisienne différents centres d'activités fixes et permanents (bureaux, siège, agences, dépôts, magasins de vente, usines), chaque ouvrier recevra la notification écrite de son point géographique de rattachement pour la définition du point de départ des petits déplacements. Il en sera de même pour les nouveaux embauchés.

En cas de modification de ce point géographique de rattachement, une entente préalable entre les parties est nécessaire pour fixer le nouveau point de départ des petits déplacements.

Pour les ouvriers embauchés sur place par une entreprise ouvrant un chantier qui ne se situe pas dans le système des zones concentriques prévues ci-dessus, et sous réserve de l'application du Chapitre III du Titre I de la présente Convention "Grands Déplacements", le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton, sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Article 4 bis Point de départ pour Paris

Afin de tenir compte des moyens de transport existant et de la forte concentration urbaine de la ville de PARIS, pour les entreprises ayant leur siège social, ou leur agence régionale, ou leur bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier, dans le département de PARIS, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé sur le parvis de la Cathédrale de Notre-Dame de PARIS.

La première zone (1 A) est constituée uniquement par l'ensemble de la ville de PARIS intra muros.

Article 4 ter Option

(le caractère provisoire de cette option est maintenu)

Par exception aux dispositions du § 1 de l'article 4 ci-dessus, les entreprises de banlieue qui avaient opté pour le régime parisien, dans le cadre d'anciens systèmes d'indemnisation des petits déplacements, peuvent continuer de bénéficier de cette option pour la détermination du point de départ des petits déplacements.

Pour ces entreprises de banlieue, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé sur le parvis de la Cathédrale de Notre-Dame de PARIS. La première zone 1 A est constituée uniquement par l'ensemble de la ville de PARIS intra muros.

Pour les entreprises de banlieue qui n'avaient pas opté pour le régime parisien dans le cadre d'anciens régimes d'indemnisation des petits déplacements, le point de départ des petits déplacements est défini à l'article 4 ci-dessus.

Les entreprises de banlieue qui avaient opté pour le régime parisien peuvent y renoncer et appliquer les règles précisées à l'article 4 ci-dessus. Dans ce cas, cette modification de régime doit être notifiée aux ouvriers concernés.

Article 5 Indemnité de repas

Il est souhaitable que les entreprises orientent leur action vers les solutions préférentielles suivantes afin d'améliorer les conditions de vie sur les chantiers.

A Cantines

Elles pourront organiser - directement ou indirectement - participer à ou utiliser des cantines.

Dans ce cas, la participation patronale sera déterminée dans les conditions et les limites prévues au § C ci-après.

B Titres restaurant

Elles pourront délivrer aux ouvriers des titres restaurant dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans ce cas, la participation patronale sera déterminée dans les conditions et les limites prévues au § C ci-après.

C Indemnité de repas

Faute de pouvoir adopter l'une ou l'autre des solutions ci avant, les ouvriers percevront une indemnité de repas, pour chaque journée de travail.

Cette indemnité a pour objet d'indemniser le supplément des frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

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

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ou lorsqu'il est logé gratuitement par les soins de l'entreprise sur le chantier ou dans un rayon de 1,5 km,
- 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'indem-

nité de repas.

Article 6 **Indemnité de frais de transport**

L'indemnité de frais de transport a pour objet :

a) d'indemniser les frais réels de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre par ses propres moyens directement de son domicile habituel au chantier et pour en revenir sur la base du tarif de la carte orange instituée dans la région parisienne.

b) D'indemniser forfaitairement par exception à l'alinéa précédent 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 celle-ci, quel que soit le moyen de transport réel choisi par le salarié, lorsque :

- le domicile de l'ouvrier est situé hors de la zone couverte par la carte orange,
- le chantier sur lequel travaille l'ouvrier est situé hors de la zone couverte par la carte orange,
- l'entreprise sait à l'avance que le mois de travail sera incomplet,
- un accord d'entreprise prévoit d'indemniser forfaitairement les frais de transport.

c) Lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport collectif permettant à l'ouvrier de se rendre sur le chantier, l'entreprise peut au choix :

- assurer gratuitement le transport siège-chantier ou point fixe de rendez-vous chantier et, dans ce cas, aucune indemnité n'est due au titre du régime d'indemnisation des frais de transport ;
- indemniser les frais de transport sur la base de l'indemnité forfaitaire de transport définie à l'alinéa b) ci-dessus ;
- indemniser les frais de transport sur la base des frais réellement engagés par l'ouvrier.

d) En tout état de cause, l'entreprise peut convenir d'un accord particulier avec les représentants du personnel dans la mesure où les clauses prévues ci-dessus ne sont pas adaptées.

Article 7 **Indemnité de trajet**

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et en revenir après la fin du 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 (moins de 1,5 km par le chemin le plus direct).

L'indemnité de trajet est toujours fonction de la distance entre le siège de l'entreprise, l'agence ou l'établissement et le chantier.

Compte tenu de son objet, l'indemnité de trajet est due même si l'ouvrier est transporté par l'employeur.

Article 8 **Montants**

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés pour les ouvriers selon les tarifs suivants : Voir l'article 8 de la Convention collective «Bâtiment Ouvriers de la région Parisienne (entreprises employant plus de 10 salariés)» et les accords reproduits dans cette convention.

Chapitre IV **Grands déplacements à l'étranger**

Chapitre 1 - Le régime d'indemnisation des frais de grands déplacements prévu par la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est limité aux chantiers en métropole et ne précise pas le cas de travaux effectués à l'étranger ou dans les DOM-TOM.

Chapitre 2 - En cas de déplacement de courte durée sur un chantier à l'étranger ou dans les DOM-TOM, une entente préalable entre les parties détermine les conditions d'indemnisations des frais de séjour de l'ouvrier par référence :

- a)** au cas particulier de chaque chantier ;
- b)** aux principes d'indemnisation des frais de grands déplacements prévus par la convention collective ;
- c)** aux montants d'indemnisation correspondant à des frais réels justifiés ou en rapport avec les limites d'exonération spécifiques aux allocations forfaitaires allouées aux salariés en situation de grand déplacement hors métropole

(article 3 *bis* de l'arrêté du 26 mai 1975 créé par l'arrêté du 8 août 1989).

Titre IV

Dispositions particulières aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles

Chapitre I

Dispositions de la convention collective applicable aux entreprises agricoles

Sont applicables aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles les titres et articles suivants de la présente convention concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés.

CLAUSES GÉNÉRALES : Articles 1 à 4

TITRE 1^{er} : Contrat de travail et conditions générales de travail

Chapitre 1^{er} : Conclusion et rupture du contrat de travail.

Chapitre 2 : Rémunération.

Chapitre 3 : Grands déplacements.

Chapitre 4 : Classifications.

Chapitre 5 : Jours fériés — Autorisation d'absence

Congés payés à l'exception de :

— l'article 1.5.3*d* (Prime de vacances) ;

— l'article 1.5.3*e* (5^e semaine de congés payés) ;

sous réserve des chapitres 2 (Primes de vacances) et 3 (5^e semaine de congés payés) du présent titre.

Chapitre 6 : Hygiène et Sécurité.

Chapitre 7 : Maladie — Accident — Maternité :

avec la précision du chapitre 4 du présent titre (Indemnisation des arrêts de travail).

Chapitre 8 : Durée du travail, à l'exception du 3^e tiret :

"en cas de variation d'amplitude en cours d'année (article 1.8.4*c*) de la présente convention" de l'article 1.8.2.

Chapitre 9 : Dispositions diverses :

Sous réserve du chapitre 5 du présent titre (Retraite complémentaire des ouvriers agricoles)

à l'exception du 1^{er} tiret de l'article 1.9.10 (Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle).

TITRE 2 : Clauses relatives à l'apprentissage

TITRE 3 : Clauses professionnelles régionales

Chapitre 1^{er} : Travail exceptionnel de nuit, du dimanche, des jours fériés continus et par roulement.

Chapitre 2 : Primes professionnelles.

Chapitre 3 : Régime d'indemnisation des petits déplacements.

Chapitre 4 : Grands déplacements à l'étranger.

Chapitre II

Prime de vacances

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

Le taux de la prime est de 30 p. 100 de l'indemnité de congé payé correspondant aux 24 jours ouvrables de congé institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail ou 150 heures de travail.

Toutefois, cette règle des 1 675 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, à la suite de maladie, ce total de 1 675 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.

Chapitre III

Cinquième semaine de congés payés

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

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

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

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent 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 1^{er} mars 1982.

Chapitre IV

Indemnisation des arrêts de travail

Pour l'application du paragraphe I de l'article 1.7.1 a, 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.

Chapitre V

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.

Titre V

Dispositions finales

La présente convention collective sera déposée à la direction départemental du travail et de l'emploi.

Les parties signataires en demandent l'extension à Monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Salaires : accords communs à toutes les entreprises (employant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés)

(Voir les accords reproduits dans la Convention collective «Bâtiment Ouvriers de la région Parisienne (entreprises employant plus de 10 salariés)»)(Les annexes Salaires et Primes professionnelles ne sont pas applicables aux entreprises de Seine-et-Marne. Pour ce département, se reporter aux « dispositions particulières à la Seine-et-Marne »)

Salaires : accords à toutes les entreprises (employant jusqu'à 10 salariés)

Avenant n° 3 du 3 décembre 2019

[Étendu par arr. 6 août 2020, JO 5 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT IDF.

Les partenaires sociaux de la région Île de France (hors Seine et Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales des ouvriers du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île de France (hors Seine et Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Article 1

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire Mensuel Minima pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1565 €
- Position 2	170	1575 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1635 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1780 €
- Position 2	230	1920 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2040 €
- Position 2	270	2235 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un

statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

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

Avenant n° 4 du 14 décembre 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT IDF.

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du Bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Dans ce cadre, les Organisations Professionnelles d'employeurs et les Organisations Syndicales de salariés du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux Organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables aux ouvriers employés dans les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (code IDCC 1596) de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 des conventions collectives nationales mentionnées ci-dessus.

Article 1

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire Mensuel Minima pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1585 €
- Position 2	170	1595 €
Niveau II		
Ouvriers Professionnels	185	1655 €
Niveau III		
Compagnons Professionnels		
- Position 1	210	1794 €
- Position 2	230	1935 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire Mensuel Minima pour 35 heures hebdomadaires
- Position 1	250	2056 €
- Position 2	270	2253 €

Article 2

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou économiques qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 30 juin 2021.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises des Branches du Bâtiment et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Avenant n° 5 du 2 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 24 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF ;

SCOP BTP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

URCB CFDT IDF ;

FO BTP Bois.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région Île-de-France (hors Seine et Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation des salaires minima aux ouvriers du Bâtiment d'Île-de-France (hors Seine et Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Article 1

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2022

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire Mensuel Minima pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1636 €
- Position 2	170	1646 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1710 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1853 €
- Position 2	230	1987 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2112 €
- Position 2	270	2314 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

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

Avenant n° 6 du 28 novembre 2022

[Étendu par arr. 13 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF ;
FFB Paris ;
FFB IDF ;
SCOP BTP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
URCB CFDT IDF ;
FO BTP Bois.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux appli-

cables dans la région Île-de-France (hors Seine et Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire Mensuel Minima pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1782 €
- Position 2	170	1794 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1813 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1948 €
- Position 2	230	2067 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2190 €
- Position 2	270	2396 €

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Accord du 7 novembre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;
FFB Grand Paris IDF ;
FFB Région IDF 78-91-95 ;
CAPEB IDF ;
SCOP BTP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URSCB CFDT ;
FO Construction ;
UNSA.

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 entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

Article 1

Pour la région Île-de-France, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1 823 €
- Position 2	170	1 835 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 876 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
- Position 1	210	2 011 €
- Position 2	230	2 133 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2 260 €
- Position 2	270	2 475 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Indemnités et primes : accords communs à toutes les entreprises (employant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés)

(Voir les accords reproduits dans la Convention collective «Bâtiment Ouvriers de la région Parisienne (entreprises employant plus de 10 salariés)».)

Indemnités et primes : accords à toutes les entreprises (employant jusqu'à 10 salariés)

Indemnités de repas Avenant n° 3 du 3 décembre 2019

[Étendu par arr. 6 août 2020, JO 5 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT IDF.

Les partenaires sociaux de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ. Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île-de-France (hors Seine et Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Article 1

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) à :

10,30 € à compter du 1^{er} janvier 2020

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

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

Avenant n° 4 du 14 décembre 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT IDF.

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du Bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Les Organisations Professionnelles d'employeurs et les Organisations Syndicales de salariés du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux Organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers employés dans les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (code IDCC 1596) de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

Article 1

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) à :

10,40 € à compter du 1^{er} janvier 2021

Article 2

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou économiques qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 30 juin 2021.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises des Branches du Bâtiment et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Avenant n° 5 du 2 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 24 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF ;

SCOP BTP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

URCB CFDT IDF ;

FO BTP Bois.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 2 décembre 2021 pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Île-de-France (hors Seine et Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Cette négociation n'ayant pu aboutir, les partenaires sociaux, soucieux de pouvoir proposer une revalorisation de l'indemnité de repas des ouvriers du Bâtiment d'Île-de-France (hors Seine et Marne), se sont rencontrés à nouveau et ont convenu ce qui suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent pour engager en 2023 une discussion relative à l'indemnité de trajet et à l'indemnité de transport.

Article 1

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) à :

10,60 € à compter du 1^{er} janvier 2022

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

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

Indemnités de petits déplacements Avenant n° 6 du 28 novembre 2022

[Étendu par arr. 13 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF ;

SCOP BTP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

URCB CFDT IDF ;

FO BTP Bois.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023 le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Île-de-France (hors Seine et Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,45 €	1,45 €	11 €
1B	1,95 €	1,95 €	
2	2,74 €	2,67 €	
3	4,11 €	4,06 €	
4	4,84 €	4,97 €	
5	6 €	6,20 €	

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du Travail, le présent avenant sera adressé à la Direction générale du Travail (DGT) Bureau des relations du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Accord du 7 novembre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté relatif à son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;
FFB Grand Paris IDF ;
FFB Région IDF 78-91-95 ;
CAPEB IDF ;
SCOP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URSCB CFDT IDF ;
FO Construction ;
UNSA.

Article 1

Afin de poursuivre la mise en œuvre du processus de convergence au sein de l'Île-de-France, les partenaires sociaux décident de créer une zone circulaire complémentaire applicable dans tous les départements d'Île-de-France et ce, afin de moderniser le régime des petits déplacements en l'adaptant aux particularités géographiques et dans le constant souci d'améliorer la situation des salariés amenés à se rendre sur des chantiers notamment les plus éloignés. En conséquence, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6). La première

zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des Conventions Collectives Nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

En application de l'article 1-3 de la Convention Collective Nationale du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise. Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Pour les départements 75, 78, 91, 92, 93, 94, 95 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,26 €	2,34 €	11,60
Zone 2	3,12 €	3,05 €	
Zone 3	4,63 €	4,61 €	
Zone 4	5,36 €	5,70 €	
Zone 5	6,71 €	7,20 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

Pour la Seine-et-Marne :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,54 €	2,69 €	11,60 €
Zone 2	3,44 €	3,39 €	
Zone 3	5,07 €	5,07 €	
Zone 4	5,78 €	6,33 €	
Zone 5	7,29 €	8,07 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 5

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 6

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

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA SEINE-ET-MARNE

Clauses générales

Protocole d'accord Seine-et-Marne du 31 mai 1995

formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993, réactualisant et se substituant à la convention collective Seine-et-Marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956

[Étendu par arrêté du 2 novembre 1995, JO 11 novembre 1995]

(Protocole d'accord dénoncé par lettre de la CAPEB du 13 févr. 2018 et par lettre de la FFB du 13 févr. 2018)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la CAPEB du 13 février 2018

St Ouen l'Aumône, le 13 février 2018

Monsieur,

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 du

• Protocole d'accord Seine et Marnais du 31 mai 1995 réactualisant et se substituant à la convention collective de Seine-et-Marne des ouvriers du bâtiment de 1956 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPEB Grande Couronne Ile de France donne mandat à la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB), 2 rue Béranger 75140 Paris Cedex 03, 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'avenants 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, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Lettre de dénonciation de la FFB du 13 février 2018

Dammarié, le 13 février 2018

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 du :

— Protocole d'Accord seine-et-marnais du 31 mai 1995 formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993, réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marennaise des ouvriers du bâtiment de 1956 et à l'ensemble de ses avenants.

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'avenants 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.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du bâtiment et des travaux publics, région de Seine-et-Marne ;

Fédération parisienne des S.C.O.P. du bâtiment et des travaux publics pour sa seule section bâtiment ;

C.A.P.E.B. de Seine-et-Marne, confédération départementale des artisans et des petites entreprises du bâtiment.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union des syndicats F.O. du bâtiment de Seine-et-Marne ;

Union régionale des syndicats construction, bois C.F.D.T.-Île-de-France.

Titre Ier Champ d'application

Article 1.1

Le présent protocole d'accord règle les conditions de travail entre :

— d'une part, les employeurs dont l'activité en Seine-et-Marne ressortit aux professions définies à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champ d'application » de la convention nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 ;

— d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs en Seine-et-Marne ou engagés par eux dans le département,

mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

Titre II

Dispositions relevant du champ de la négociation paritaire départementale

Chapitre Ier

Barèmes de salaires minimaux

Article 2.1.1

Barèmes applicables

Les barèmes de salaires minimaux applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne font l'objet d'une négociation départementale annuelle dont la première réunion sera fixée au dernier mois de l'année, pour l'année suivante.

Article 2.1.2

Fixation

Les barèmes sont fixés 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 39 heures⁽⁹⁾.

(9) Le salaire mensuel minimal, base 39 heures, de chaque niveau et position est donc déterminé par la formule suivante :

S.K. = p.f. + (k x v.p.) dans laquelle :

— k est le coefficient correspondant à chaque niveau et position ;

— p.f. la partie fixe ;

— v.p. la valeur du point.

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.

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article (se reporter à l'annexe Salaires).

Chapitre II

Régime d'indemnisation des petits déplacements

Article 2.2.1

Dispositions générales

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 3 indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet ;
- indemnité de repas,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue (se reporter à l'annexe Primes et indemnités).

Article 2.2.2

Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements

1

Bénéficient des indemnités de transport et de trajet, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début du travail et pour en revenir après la fin du travail. Ce temps de déplacement est hors durée de travail ; la durée de travail effectif se définit en effet comme le temps de travail effectif à l'exclusion des temps

d'habillage, de déshabillage, de casse-croûte et de trajet.

2

Bénéficient des indemnités de repas, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, les ouvriers non sédentaires du bâtiment en situation de petits déplacements.

3

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, sauf s'ils sont appelés à se rendre sur un chantier pour une journée, ou plus, de travail.

4

Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990. L'ouvrier occupé dans les conditions définies du chapitre II de cette dernière bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Article 2.2.3

Application géographique

1

Il est institué un système de zones concentriques. Le nombre de zones est de 7, pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne (soit les zones 1 A, 1 B, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1 A) est constituée par un cercle de 5 kilomètres de rayon mesuré à vol d'oiseau dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 2.2.4 ci-dessous.

La deuxième zone (zone 1 B) est constituée par une circonférence de 10 kilomètres de rayon et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone (zone 1 A).

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres mesurés à vol d'oiseau et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

2

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.

3

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

Article 2.2.4

Point de départ et modalités des déplacements

1

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, ou à son dépôt si l'agence ou le bureau ou le dépôt y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

2

Pour les ouvriers embauchés sur place par une entreprise ouvrant un chantier et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux « Grands déplacements », le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Article 2.2.5

Indemnité de repas

1

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 et dans le cas où le salarié est en déplacement (cf. art. 2.2.2 paragraphe 3 ci-dessus).

2

Quand l'ouvrier travaille dans la zone I A (de 0 à 5 kilomètres) et qu'il bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à une heure et demie, l'indemnité de repas n'est pas due ; il est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle.

Toutefois, s'il s'avère qu'il en va autrement, pour des raisons tenant notamment à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants, l'indemnité de repas devra lui être versée.

Article 2.2.6 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 du travail et pour en revenir à la fin du 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, lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Par exception à l'article 2.2.4 fixant le point de départ des petits déplacements, dans le cas où le salarié se rendrait directement, par ses propres moyens, de son domicile habituel au chantier, l'entreprise devra convenir d'un accord particulier avec : 1 les représentants du personnel, 2 à défaut, le personnel de l'entreprise ; tant que cet accord ne sera pas conclu, les dispositions du présent protocole s'appliqueront.

Article 2.2.7 Indemnité de trajet

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

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.

Article 2.2.8 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 :

1 Indemnité de repas

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

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

Le montant minimal conventionnel n'est pas cité dans le présent article (se reporter à l'annexe Indemnité de repas).

2 Indemnité de transport

Son montant journalier, qui est un forfait, est 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 voyageurs des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

Le montant journalier correspondant à chacune des zones n'est pas cité dans le présent article (se reporter à l'annexe Indemnisation des petits déplacements).

3 Indemnité de trajet

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

Le montant journalier correspondant à chacune des zones n'est pas cité dans le présent article (se reporter à l'annexe Indemnisation des petits déplacements).

Chapitre III

Primes professionnelles

Ce chapitre pourra faire l'objet d'une négociation ultérieure. Jusqu'à son aboutissement continueront à s'appliquer, dans les entreprises relevant de son champ d'application, et y étant déjà soumises, les dispositions de la convention collective départementale de janvier 1956. Ces dispositions figurent en annexe Primes et indemnités du présent protocole d'accord.

Chapitre IV

Prestations sociales et culturelles

Les parties signataires du présent protocole conviennent de la nécessité d'examiner les conditions d'application du présent chapitre lors d'une prochaine négociation.

Les dispositions qui en résulteront ne seront pas applicables aux entreprises dépendant de la coopération ouvrière de production qui adhèrent aux organismes sociaux de la profession.

Titre III

Dispositions résultant de la convention collective départementale de 1956 ou de dispositions conventionnelles modifiées à la date de conclusion du présent protocole

Article 3.1

Travail exceptionnel des jours fériés payés

Lorsque les circonstances obligent à travailler un jour férié indemnisé au titre de l'article 1.5.1 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment, les heures de travail réellement effectuées ce jour-là sont rétribuées avec une majoration de 100 p. 100 sans qu'il puisse y avoir cumul avec les majorations pour heures supplémentaires, notamment.

Article 3.2

Travail continu et par roulement

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire.

Une liste nominative des ouvriers composant chacune des équipes sera affichée sur le lieu de travail.

Toutefois, en ce qui concerne les postes de nuit, les heures comprises entre vingt heures et six heures sont majorées de 10 p. 100.

D'autre part, les équipes ayant commencé, effectué ou terminé un poste à l'intérieur d'un jour non ouvrable, compté de zéro heure à minuit, bénéficieront des majorations prévues aux articles 3.1.2 et 3.1.3 du titre III de la convention collective régionale (majoration de 100 p. 100 pour un travail de nuit ou du dimanche ou d'un jour férié non payé), sans qu'il puisse y avoir cumul avec la majoration prévue au paragraphe précédent.

Une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte. Cette demi-heure est prise vers le milieu du poste de travail. En cas d'impossibilité de la donner simultanément à tous les ouvriers, un système de relais est organisé.

Les équipes de nuit bénéficieront en outre d'une indemnité de repas égale à deux fois celle prévue au titre de l'indemnisation des petits déplacements.

Article 3.3

Communication du règlement intérieur

En cas de besoin, tout salarié pourra demander communication à son employeur du règlement intérieur de l'entreprise.

Article 3.4

Mentions devant figurer sur le bulletin de paye

Outre les diverses mentions obligatoires devant figurer sur le bulletin de paye prévu par la convention collective régionale (art.1.2.4) de chaque salarié, devront également être indiqués :

— l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire, ainsi que, à partir du 1^{er} janvier 1996, au plus tard, les heures supplémentaires comprises le cas échéant dans l'horaire mensuel de référence choisi pour déterminer

le salaire mensuel.

Titre IV

Dispositions finales

Article 4.1

Entrée en vigueur - Durée

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur le premier du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2

Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent protocole d'accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Melun où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 4.3

Dépôt - Extension

Le présent protocole d'accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Melun, les parties signataires en demandant l'extension à M. le ministre du travail, du dialogue social et de la participation.

Annexe I

Primes professionnelles

Article 1er

Outillage

Le gros outillage est fourni et entretenu par l'entrepreneur ; seul sera fourni par les ouvriers le petit outillage, dans certains corps d'état, suivant les usages des professions ; l'affilage des outils étant à la charge de l'entreprise.

Pour compenser les dépenses résultant du renouvellement, de l'amortissement et de la perte de cet outillage, lorsqu'il sera fourni par l'ouvrier, il lui sera attribué une indemnité mensuelle, variable selon les corps d'état. Toutefois, cette prime ne sera versée qu'aux ouvriers susceptibles de présenter, à tout moment et en bon état, l'outillage tel qu'il est énuméré sur les listes jointes en annexe.

Article 2

Maçonnerie, béton armé, terrasse

Travaux insalubres

Travaux dans les branchements d'égouts en service ou dans les fosses d'aisance, avant nettoyage et désinfection, ainsi que pour piochement d'enduits de fosse ou d'égouts, 20 p. 100 du salaire réel.

Travaux au brise-béton pneumatique de 25 kilogrammes à 50 kilogrammes

Un ouvrier ne pourra être utilisé à ce travail plus de quatre heures par jour. Il percevra pour ses heures de travail au brise-béton une prime de 15 p. 100 du prix de l'heure.

Prime de hauteur

Les ouvriers travaillant à l'échelle au-dessus de 8 mètres ou à la confection d'échafaudage ou de déchafaudage à partir de 15 mètres de hauteur recevront une prime de 5 p. 100 du salaire réel.

Les ouvriers travaillant sur un échafaudage volant à partir de 15 mètres recevront une prime de 5 p. 100 du salaire réel.

Tacot d'eau

Tout ouvrier travaillant dans l'eau lorsque la hauteur d'eau atteindra un minimum de 20 centimètres se verra attribuer une indemnité horaire de 10 p. 100 du salaire réel.

Les bottes seront fournies par l'entreprise.

Tacot de descente

Les travaux de terrassement dans un puits ou une tranchée blindée à plus de 2 mètres de profondeur donnent lieu à un tacot de 10 p. 100 du salaire réel.

Article 3 **Couverture, plomberie**

Travaux insalubres

Dégorgements et branchements de collecteurs et chute de W.C., travail en égout collectant des eaux usées, prime de 25 p. 100 du salaire réel sur les heures effectivement consacrées à ce travail.

Découverture de vieilles tuiles plates par grandes surfaces, prime de 10 p. 100 du salaire réel sur les heures effectivement consacrées à ce travail.

Tacot d'eau

Tout ouvrier travaillant dans l'eau lorsque la hauteur de l'eau atteindra un minimum de 20 centimètres se verra attribuer une indemnité horaire de 10 p. 100 du salaire réel. Les bottes seront fournies par l'entreprise.

Travaux dangereux

Travail effectué à la corde à noeud, prime horaire de 20 p. 100 du salaire réel.

Travail d'établissement ou d'enlèvement d'échafaudage en éventail ou travail à l'échafaudage volant au plateau : au-dessus de 15 mètres, prime horaire de 5 p. 100 du salaire réel.

Article 4 **Fumisterie, chauffage central**

Tacot de salissure

Tout ouvrier occupé à des travaux de ramonage percevra une prime journalière.

Travaux dangereux

Travail à la corde à noeuds, prime horaire de 20 p. 100 du salaire réel.

Article 5 **Charpente et serrurerie**

Tous travaux de montage ou démontage de charpente métallique ou en bois, au-dessus de 15 mètres, prime de 5 p. 100 du salaire réel.

Travail à l'échafaudage volant, prime de 5 p. 100 du salaire réel au-dessus de 15 mètres.

Article 6 **Peinture, vitrerie**

Travail à l'échafaudage volant, prime de 5 p. 100 du salaire réel, au-dessus de 15 mètres.

Travail dans le vide au-dessus de 15 mètres, prime de 5 p. 100 du salaire réel.

Nomenclature de l'outillage ouvrant droit à la prime prévue à l'article 1^{er}

Maçons, cimentiers

- 1 double-mètre ;
- 2 burins ;
- 8 chevillettes ;
- 1 équerre ;
- 1 fer à joint universel ;
- 1 hachette ;
- 1 marteau maçon ;
- 1 massette ;
- 1 niveau ;
- 1 fil à plomb ;
- 2 poinçons ;
- 1 tenaille ;
- 1 truelle lisseuse ;
- 1 truelle à maçonner ;
- 1 bouclier ;
- 1 truelle langue de chat ;

-
- 1 cordeau ;
 - 1 pince à ferrailer ;
 - 1 caisse avec cadenas.

Plâtriers

- grande truelle ;
- moyenne truelle ;
- truelle triangulaire ;
- riflard ;
- 1 ciseau-burin ;
- 1 marteau à latter ;
- 1 marteau à brique ;
- 1 massette ;
- 1 tenaille ;
- 1 scie égoïne ;
- 1 truelle « Berthelet » côté lisse et côté denté ;
- 1 patte d'oie ;
- 1 demi-lune ;
- guillaumes ;
- 1 niveau ;
- 1 fil à plomb ;
- 12 chevillettes ;
- 1 double-mètre ;
- 2 taloches ;
- 1 décintroid ;
- 1 baladeuse ;
- 1 caisse à outils ;
- 1 auge ;
- règles.

Menuisiers

- 1 double-mètre ;
- 1 niveau ;
- 1 équerre ;
- 1 compas à traîner ;
- 1 tenaille ;
- 1 marteau ordinaire ;
- 1 vilebrequin ;
- 1 pointe carrée ;
- 2 tournevis ;
- 2 tournevis à vilebrequin ;
- 1 gouge ;
- 1 série de ciseaux 4 à 40 ;
- 1 rabot ordinaire ;
- 1 guillaume 20 à 28 millimètres ;
- 1 varlope ;
- 1 racloir ;
- 1 scie-vrille ;
- 1 scie à araser ;
- 1 scie égoïne ;

-
- 1 scie à guicher ;
 - 1 scie sterling ;
 - 1 affiloir ;
 - 1 trusquin ;
 - 2 chasse-clous ;
 - 1 pierre à huile ;
 - 1 pince-levier ;
 - 1 fil à plomb ;
 - 1 sauterelle.

Charpentiers en bois

- compas ;
- cordeau ;
- équerre ;
- marteau ;
- plomb à piques ;
- pierre à huile ;
- rainette ;
- rabot ;
- riflard ;
- scie à main ;
- scie égoïne ;
- vilebrequin ;
- arrache-clous ;
- tenailles ;
- niveau ;
- 1 double-mètre ;
- 1 fausse équerre.

Couvreurs, zingueurs

- sac à outils ;
- marteau à ardoises ;
- enclume à ardoises ;
- tire-clous à ardoises ;
- cisaille universelle
- marteau à garnir ;
- marteau à rivoir ;
- 2 burins moyens ;
- ciseau à bois, caillette de couvreurs ;
- griffe de zingueur ;
- grattoirs doubles ;
- pince universelle ;
- tenaille, hachette de couvreurs ;
- langue de chat ;
- cordeau à trait ;
- double-mètre en bois ;
- scie à métaux ;
- niveau, martelet à tuiles ;
- compas simple ;
- équerre ;

-
- sauterelle ;
 - scie passe-partout ;
 - tournevis ;
 - clé à molette ;
 - pince à plier.

Plombiers

- 1 sac à outils ;
- 1 toupie articulée ;
- 1 queue de cochon de 40 ;
- 1 broche n° 1 de 14 ;
- 1 pince coupe-plomb ;
- 1 scie à plomb ;
- 1 petit marteau ;
- 1 marteau moyen ;
- 1 niveau bois de 40 ;
- 1 fil à plomb avec cordeau ;
- 1 berthelet ;
- 1 langue de chat ;
- 1 riflard ;
- 3 burins de 0,40 ;
- 3 poinçons de 0,40 ;
- 2 vrilles ;
- tournevis (petit, moyen, grand) ;
- goupe à bois de 25 millimètres ;
- ciseaux à bois ;
- scie à métaux ;
- clé à molette rapide n° 205 ;
- virax à 225 millimètres ;
- clé anglaise à bouts ronds ;
- clé sanitaire pour lavabo ;
- pince multiple ;
- pince universelle ;
- pince à longs becs ronds ;
- compas de 25 millimètres ;
- cisaille de 30 millimètres de long universelle ;
- tenaille ;
- mètre en bois.

Peintres, vitriers

- 6 couteaux à mastic ;
- 2 couteaux à reboucher ;
- 2 couteaux à enduire ;
- 1 marteau vitrier ;
- 1 roulette ;
- 1 paire de ciseaux ;
- 1 balai à coller ;
- 1 balai à épousseter ;
- 1 poche de colleur ;
- 1 lame à démastiquer ;

- fil à plomb ;
- 1 tenaille ;
- 1 mètre double ;
- 1 pince à vitrier ;
- 1 marteau ordinaire ;
- caisse.

Le rabattage des burins, pointrolles, marteaux, têtus, poinçons et chevillettes resteront à la charge de l'employeur.

Salaires

Salaires des apprentis

(Voir dispositions générales, annexe Salaires des apprentis)

Autres catégories

Accord du 16 décembre 2003

[Étendu par arrêté du 27 juillet 2004, JO 8 août 2004]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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,

et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Île-de-France du 28 Juin 1993, ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 12 décembre 2003, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

- Au 1^{er} février 2004

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1132,21 €	7,465 €
- Position 2	170	1161,64 €	7,659 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1191,06 €	7,853 €
Niveau III : Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1292,98 €	8,525 €
- Position 2	230	1410,83 €	9,302 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1528,83 €	10,080 €
- Position 2	270	1646,68 €	10,857 €

- Au 1^{er} octobre 2004

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1150,26 €	7,584 €
- Position 2	170	1180,30 €	7,782 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1210,17 €	7,979 €
Niveau III : Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1318,92 €	8,696 €
- Position 2	230	1439,04 €	9,488 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1559,47 €	10,282 €
- Position 2	270	1679,59 €	11,074 €

Article 3

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 Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffe des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau.

Article 4

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

Accord du 26 novembre 2004

[Étendu par arr. 22 avr. 2005, JO 5 mai ⁽¹⁾

(1) L'arrêté du 22 avril 2005 (JO 5 mai) indique par erreur la date du 16 décembre 2003 pour cet accord. Or dans les visas de l'arrêté, il est bien cité l'accord du 26 novembre 2004. Rappelons que l'accord du 16 décembre 2003 concernant l'indemnité de repas à déjà été étendu par l'arrêté du 27 juillet 2004 (JO 8 août).

]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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 de décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part,

et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Île-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 19 novembre 2004, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} février 2005

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1175,59 €	7,750 €
Position 2	170	1206,23 €	7,953 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1236,71 €	8,154 €
Niveau III : Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1347,89 €	8,887 €
- Position 2	230	1467,86 €	9,678 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1590,71 €	10,488 €
- Position 2	270	1713,11 €	11,295 €

Au 1^{er} octobre 2005

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1199,10 €	7,910 €
Position 2	170	1230,35 €	8,112 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1261,44 €	8,317 €
Niveau III : Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1374,89 €	9,065 €
- Position 2	230	1488,34 €	9,813 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1612,86 €	10,634 €
- Position 2	270	1737,08 €	11,453 €

Article 3

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 Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau.

Article 4

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

Accord du 7 décembre 2005

[Étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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,

et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective seine-et-marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 07 décembre 2005, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

- Au 1^{er} février 2006

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1229,74 €	8,108 €
- Position 2	170	1261,14 €	8,315 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1292,99 €	8,525 €
Niveau III : Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1409,32 €	9,292 €
- Position 2	230	1525,50 €	10,058 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1653,20 €	10,90 €
- Position 2	270	1780,45 €	11,739 €

- Au 1^{er} septembre 2006

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1254,31 €	8,270 €
- Position 2	170	1286,31 €	8,481 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1318,77 €	8,695 €
Niveau III : Compagnon professionnel			

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
- Position 1	210	1437,53 €	9,478 €
- Position 2	230	1540,82 €	10,159 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1669,73 €	11,009 €
- Position 2	270	1798,20 €	11,856 €

- Au 1^{er} janvier 2007

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I : Ouvrier d'exécution			
- Position 1	150	1273,12 €	8,394 €
- Position 2	170	1305,58 €	8,608 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1338,49 €	8,825 €
Niveau III : Compagnon professionnel			
- Position 1	210	1459,07 €	9,620 €
- Position 2	230	1563,87 €	10,311 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe			
- Position 1	250	1694,76 €	11,174 €
- Position 2	270	1825,20 €	12,034 €

Article 3

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 Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffé des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau.

Article 4

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

Accord du 27 novembre 2007

[Étendu par arr. 10 avr. 2008, JO 17 avr.]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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,

et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective seine-et-marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 27 novembre 2007, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne à 2,5 % pour les coefficients 150 à 210 et à 3,5 % pour les coefficient 230 à 270.

Au 1^{er} janvier 2008

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 36 h hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution		
- Position 1	150	1305 €
- Position 2	170	1338 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1372 €
Niveau III : Compagnon professionnel		
- Position 1	210	1496 €
- Position 2	230	1619 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe		
- Position 1	250	1754 €
- Position 2	270	1889 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs : le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 20 avr. 2009, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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, et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Île-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 24 novembre 2008, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème

des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} janvier 2009

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution		
- Position 1	150	1355 €
- Position 2	170	1380 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1410 €
Niveau III : Compagnon professionnel		
- Position 1	210	1540 €
- Position 2	230	1665 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe		
- Position 1	250	1801 €
- Position 2	270	1940 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 23 novembre 2009

[Étendu par arr. 25 mai 2010, JO 3 juin, à compter du 1^{er} janvier 2010]

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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, et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective seine-et-marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 23 novembre 2009, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} janvier 2010

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution		
- Position 1	150	1370 €
- Position 2	170	1395 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1425 €
Niveau III : Compagnon professionnel		
- Position 1	210	1555 €
- Position 2	230	1685 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe		
- Position 1	250	1820 €
- Position 2	270	1960 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 28 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération BTP 77 ;
CAPEB ;
SCOP ;
CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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 de décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective seine-et-marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le

28 novembre 2011, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

- Au 1^{er} Janvier 2012

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution		
- Position 1	150	1 410 €
- Position 2	170	1 430 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1 460 €
Niveau III : Compagnon professionnel		
- Position 1	210	1 593 €
- Position 2	230	1 732 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe		
- Position 1	250	1 880 €
- Position 2	270	2 022 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 26 novembre 2012

[Étendu par arr. 24 avr. 2013, JO 2 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FBTP77 ;

CAPEB 77 ;

FSCOP 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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, et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective seine-et-marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 26 novembre 2012, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} janvier 2013

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution		
- Position 1	150	1440 €
- Position 2	170	1451 €
Niveau II : Ouvrier professionnel	185	1490 €
Niveau III : Compagnon professionnel		
- Position 1	210	1625 €
- Position 2	230	1765 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe		
- Position 1	250	1916 €
- Position 2	270	2060 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 25 novembre 2013

[Étendu par arr. 20 mai 2014, JO 28 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du BTP 77 ;

Fédération des SCOP ;

CSEE 77 ;

CAPEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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,

et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 25 novembre 2013, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} janvier 2014

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I - Ouvrier d'exécution		
- Position 1	150	1 454 €
- Position 2	170	1 466 €
Niveau II - Ouvrier professionnel	185	1 512 €
Niveau III - Compagnon professionnel		
- Position 1	210	1 649 €
- Position 2	230	1 786 €
Niveau IV - Maître ouvrier ou chef d'équipe		
- Position 1	250	1 939 €
- Position 2	270	2 085 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 30 novembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Bâtiment Île de France Est ;

CAPEB Grande Couronne Île de France ;

Fédération des SCOP ;

CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Article 1er

En application des Articles XII.8 et XII.9 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,

Et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

Ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 30 novembre 2015, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} janvier 2016

Catégorie Professionnelle		Coefficient	Salaire Mensuel Minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution	Position 1	150	1 466 €
	Position 2	170	1 478 €
Niveau II : Ouvrier professionnel		185	1 522 €
Niveau III : Compagnon professionnel	Position 1	210	1 660 €
	Position 2	230	1 793 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe	Position 1	250	1 960 €
	Position 2	270	2 095 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords ; collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 29 novembre 2016

[Étendu par arr. 24 avr. 2017, JO 29 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;

CAPEB IDF ;

FFIE IDF EST ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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,

Et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des ouvriers du Bâtiment d'Ile-de-France du 28 Juin 1993,

Ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995,

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys le 29 novembre 2016, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} Janvier 2017

Catégorie Professionnelle		Coefficient	Salaire Mensuel Minimal (pour 365 heures hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution	Position 1	150	1 478 €
	Position 2	170	1 485 €
Niveau II : Ouvrier professionnel		185	1 540 €
Niveau III : Compagnon professionnel	Position 1	210	1 676 €
	Position 2	230	1 810 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe	Position 1	250	1 970 €
	Position 2	270	2 110 €

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (Journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Accord du 27 novembre 2017

[Étendu par arr. 14 févr. 2019, JO 13 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;
CAPEB IDF ;
SCOP ;
FFIE IDF EST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;
CGT FO.

Article 1er

En application des articles XII.8 et XII.9 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.

Et dans le respect des dispositions de la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment d'Île-de-France du 28 Juin 1993.

Ainsi que du Protocole d'Accord Seine-et-Marnais formant avenant à la Convention Collective Régionale des Ouvriers du Bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la Convention Collective Seine-et-Marnaise des Ouvriers du Bâtiment de 1956, signé le 31 Mai 1995.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en Commission Paritaire à Dammarie-les-Lys 27 novembre 2017, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1^{er} janvier 2018

Catégorie Professionnelle		Coefficient	Salaire Mensuel Minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I : Ouvrier d'exécution	Position 1	150	1 500 €
	Position 2	170	1 510 €
Niveau II : Ouvrier professionnel		185	1 570 €
Niveau III : Compagnon professionnel	Position 1	210	1 710 €
	Position 2	230	1 865 €
Niveau IV : Maître ouvrier ou chef d'équipe	Position 1	250	1 983 €
	Position 2	270	2 170 €

Article 3

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Avenant n° 2 de 29 novembre 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

CAPEB Région Île-de-France ;

SCOP ;

FFIE IDF Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
UNSA.

Les partenaires sociaux de Seine-et-Marne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, et conformément à l'article I-3 de la présente Convention collective nationale mentionnée ci-dessus.

Article 1

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaires mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I - Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 535,00 €
Position 2	170	1 545,00 €
Niveau II - Ouvriers professionnels	185	1 610,00 €
Niveau III - Compagnons professionnels		
Position 1	210	1 750,00 €
Position 2	230	1 895,00 €
Niveau IV - Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 020,00 €
Position 2	270	2 210,00 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Accord du 9 décembre 2019

[Étendu par arr. 26 mai 2020, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;

FFIE IDF EST ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Préambule

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 sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1

En application des articles XII-8 et XII-9 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine et Marne.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1565 €
- Position 2	170	1575 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1635 €
Niveau III Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1780 €
- Position 2	230	1920 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2040 €
- Position 2	270	2235 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 14 décembre 2020

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 6 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

CAPEB IDF ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du Bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1

En application des articles XII-8 et XII-9 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine et Marne.

Article 2

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1585 €
- Position 2	170	1595 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1655 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau III		
Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1794 €
- Position 2	230	1935 €
Niveau IV		
Maître ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2056 €
- Position 2	270	2253 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 6 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 18 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

CAPEB IDF ;

FFIE IDF Est ;

SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC.

En application des articles XII-8 et XII-9 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des Ouvriers du Bâtiment de Seine et Marne.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1630 €
- Position 2	170	1640 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1696 €
Niveau III Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1838 €
- Position 2	230	1982 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2102 €
- Position 2	270	2303 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 29 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 janv. 2023, JO 8 févr., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment Île-de-France Est ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique Île-de-France Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 29 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne, conformément à l'article 1-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indi-

qué dans les tableaux ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
- Position 1	150	1782 €
- Position 2	170	1794 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1813 €
Niveau III Compagnons professionnels		
- Position 1	210	1948 €
- Position 2	230	2067 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe		
- Position 1	250	2190 €
- Position 2	270	2396 €

Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 5

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

Primes et indemnités

Indemnités de déplacements et de repas

Accord du 16 décembre 2002

[Étendu par arrêté du 21 août 2003, JO 2 septembre 2003]

Article 1er

Indemnités de frais de transport

A compter du 1^{er} janvier 2003, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,96 €
- 1^{ère} zone B : 1,28 €
- 2^{ème} zone : 1,76 €
- 3^{ème} zone : 2,88 €
- 4^{ème} zone : 3,69 €
- 5^{ème} zone : 4,80 €
- 6^{ème} zone : 5,76 €

Article 2
Indemnités de trajet

A compter du 1^{er} janvier 2003, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,47 €
- 1^{ère} zone B : 1,55 €
- 2^{ème} zone : 2,34 €
- 3^{ème} zone : 3,58 €
- 4^{ème} zone : 4,20 €
- 5^{ème} zone : 5,45 €
- 6^{ème} zone : 6,22 €

Article 3
Indemnité de repas

Le montant journalier est de 7 € à compter du 1^{er} janvier 2003.

Article 4
Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau. Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Accord du 26 novembre 2004

[Étendu par arr. 22 avr. 2005, JO 5 mai]

Article 1er
Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} février 2005, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,98 €
- 1^{ère} zone B : 1,30 €
- 2^{ème} zone : 1,79 €
- 3^{ème} zone : 2,94 €
- 4^{ème} zone : 3,76 €
- 5^{ème} zone : 4,90 €
- 6^{ème} zone : 5,87 €

Article 2
Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} février 2005, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,48 €
- 1^{ère} zone B : 1,58 €
- 2^{ème} zone : 2,39 €
- 3^{ème} zone : 3,65 €
- 4^{ème} zone : 4,28 €
- 5^{ème} zone : 5,56 €
- 6^{ème} zone : 6,34 €

Article 3
Indemnité de repas

Le montant journalier est de 7,65 € à compter du 1^{er} février 2005.

Article 4
Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau. Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du

Accord du 7 décembre 2005

[Étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai]

Article 1er Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} février 2006, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- . 1^{ère} zone A : 1,17 €
- . 1^{ère} zone B : 1,55 €
- . 2^{ème} zone : 2,13 €
- . 3^{ème} zone : 3,51 €
- . 4^{ème} zone : 4,49 €
- . 5^{ème} zone : 5,84 €
- . 6^{ème} zone : 7,01 €

Article 2 Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} février 2006, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- . 1^{ère} zone A : 0,49 €
- . 1^{ère} zone B : 1,61 €
- . 2^{ème} zone : 2,44 €
- . 3^{ème} zone : 3,72 €
- . 4^{ème} zone : 4,37 €
- . 5^{ème} zone : 5,67 €
- . 6^{ème} zone : 6,47 €

Article 3 Indemnité de repas

Le montant journalier est de 7,80 € à compter du 1^{er} février 2006.

Article 4 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffe des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau. Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Accord du 9 novembre 2006

[Étendu par arr. 4 avr. 2007, JO 19 avr.]

Article 1er Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} janvier 2007, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 1,19 €
- 1^{ère} zone B : 1,58 €
- 2^{ème} zone : 2,17 €
- 3^{ème} zone : 3,58 €
- 4^{ème} zone : 4,58 €
- 5^{ème} zone : 5,96 €
- 6^{ème} zone : 7,15 €

Article 2

Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} janvier 2007, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,50 €
- 1^{ère} zone B : 1,64 €
- 2^{ème} zone : 2,49 €
- 3^{ème} zone : 3,79 €
- 4^{ème} zone : 4,46 €
- 5^{ème} zone : 5,78 €
- 6^{ème} zone : 6,60 €

Article 3

Indemnité de repas

Le montant journalier est de 8,00 € à compter du 1^{er} janvier 2007.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 27 novembre 2007

[Étendu par arr. 10 avr. 2008, JO 17 avr.]

Article 1er

Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} janvier 2008, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

Zone 1 A	Zone 1 B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 6
1,22 €	1,62 €	2,22 €	3,67 €	4,69 €	6,11 €	7,33

Article 2

Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} janvier 2008, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

Zone 1 A	Zone 1 B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 6
0,51 €	1,68 €	2,55 €	3,88 €	4,57 €	5,92 €	6,77 €

Article 3

Indemnité de repas

Le montant journalier est de 8,50 € à compter du 1^{er} janvier 2008.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2008) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 20 avr. 2009, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Article 1er Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 1,28 €
- 1^{ère} zone B : 1,70 €
- 2^{ème} zone : 2,33 €
- 3^{ème} zone : 3,85 €
- 4^{ème} zone : 4,92 €
- 5^{ème} zone : 6,42 €
- 6^{ème} zone : 7,70 €

Article 2 Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,52 €
- 1^{ère} zone B : 1,72 €
- 2^{ème} zone : 2,61 €
- 3^{ème} zone : 3,98 €
- 4^{ème} zone : 4,68 €
- 5^{ème} zone : 6,07 €
- 6^{ème} zone : 6,94 €

Article 3 Indemnité de repas

Le montant journalier est de 8,90 € à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 4 Dépôt et extension

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 23 novembre 2009

[Étendu par arr. 25 mai 2010, JO 3 juin, à compter du 1^{er} janv. 2010]

Article 1er Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} janvier 2010, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- . 1^{ère} zone A : 1,30 €
- . 1^{ère} zone B : 1,75 €
- . 2^{ème} zone : 2,40 €
- . 3^{ème} zone : 3,90 €
- . 4^{ème} zone : 5,00 €
- . 5^{ème} zone : 6,50 €
- . 6^{ème} zone : 7,80 €

Article 2
Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} janvier 2010, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- . 1^{ère} zone A : 0,55 €
- . 1^{ère} zone B : 1,75 €
- . 2^{ème} zone : 2,65 €
- . 3^{ème} zone : 4,05 €
- . 4^{ème} zone : 4,75 €
- . 5^{ème} zone : 6,15 €
- . 6^{ème} zone : 7,00 €

Article 3
Indemnité de repas

Le montant journalier est de 9,00 € à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 4
Dépôt et extension

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 28 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération BTP 77 ;
CAPEB ;
SCOP ;
CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC.

Article 1er
Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} janvier 2012, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- . 1^{ère} zone A : 1,34 €
- . 1^{ère} zone B : 1,80 €
- . 2^{ème} zone : 2,47 €
- . 3^{ème} zone : 4,02 €
- . 4^{ème} zone : 5,15 €
- . 5^{ème} zone : 6,70 €
- . 6^{ème} zone : 8,03 €

Article 2
Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} janvier 2012, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- . 1^{ère} zone A : 0,57 €
- . 1^{ère} zone B : 1,80 €

-
- . 2^{ème} zone : 2,73 €
 - . 3^{ème} zone : 4,17 €
 - . 4^{ème} zone : 4,89 €
 - . 5^{ème} zone : 6,33 €
 - . 6^{ème} zone : 7,21 €

Article 3 **Indemnité de repas**

Le montant journalier est de 9,30 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4 **Dépôt et extension**

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 26 novembre 2012

[Étendu par arr. 24 avr. 2013, JO 2 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FBTP77 ;
CAPEB 77 ;
FSCOP 77 ;
CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC.

Réunis en Commission Paritaire à Melun le 26 novembre 2012, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er **Indemnités de frais de transport**

À compter du 1^{er} janvier 2013, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 1,37 €
- 1^{ère} zone B : 1,83 €
- 2^{ème} zone : 2,52 €
- 3^{ème} zone : 4,10 €
- 4^{ème} zone : 5,25 €
- 5^{ème} zone : 6,83 €
- 6^{ème} zone : 8,18 €

Article 2 **Indemnités de trajet**

À compter du 1^{er} janvier 2013, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,58 €
- 1^{ère} zone B : 1,83 €
- 2^{ème} zone : 2,78 €
- 3^{ème} zone : 4,25 €
- 4^{ème} zone : 4,98 €

— 5^{ème} zone : 6,45 €

— 6^{ème} zone : 7,35 €

Article 3 **Indemnité de repas**

Le montant journalier est de 9,50 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 4 **Dépôt et extension**

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 29 novembre 2016

[Étendu par arr. 24 avr. 2017, JO 29 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;

CAPEB IDF ;

FFIE IDF EST ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Réunis en Commission Paritaire à Melun le 29 novembre 2016, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er **Indemnités de frais de transport**

À compter du 1^{er} janvier 2017, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

1 ^{ère} zone A	1,50 €
1 ^{ère} zone B	1,95 €
2 ^{ème} zone	2,65 €
3 ^{ème} zone	4,30 €
4 ^{ème} zone	5,45 €
5 ^{ème} zone	7,10 €
6 ^{ème} zone	8,50 €

Article 2 **Indemnités de trajet**

À compter du 1^{er} janvier 2017, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

1 ^{ère} zone A	0,75 €
1 ^{ère} zone B	1,95 €
2 ^{ème} zone	2,90 €
3 ^{ème} zone	4,45 €

5 ^{ème} zone	6,60 €
6 ^{ème} zone	7,50 €

Article 3 **Indemnité de repas**

Le montant journalier est de 9,80 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 4 **Dépôt et extension**

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Indemnités de repas **Accord du 16 décembre 2003**

[Étendu par arrêté du 27 juillet 2004, JO 8 août 2004]

Article 1

Le montant journalier de l'indemnité de Repas est fixé à 7,50 € à compter du 1^{er} février 2004.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la D.D.T.E.F.P. de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Greffe des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau. Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Indemnités de petits déplacements **Accord du 14 février 2005**

[Étendu par arr. 27 déc. 2005, JO 5 janv. 2006]

Article 1er **Indemnités de frais de transport**

À compter du 1^{er} avril 2005, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

1 ^{ère} zone A	1,15 €
1 ^{ère} zone B	1,52 €
2 ^{ème} zone	2,09 €
3 ^{ème} zone	3,44 €
4 ^{ème} zone	4,40 €
5 ^{ème} zone	5,73 €
6 ^{ème} zone	6,87 €

Article 2 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP de Seine-et-Marne et remis aux secrétariats-Grette des Conseils de Prud'hommes de Meaux, Melun, Fontainebleau. Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Accord du 25 novembre 2013

[Étendu par arr. 20 mai 2014, JO 28 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du BTP 77 ;

Fédération des SCOP ;

CSEE 77.

Signataires :

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC.

Réunis en Commission Paritaire à Melun le 25 novembre 2013, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er Indemnités de frais de transport

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

. 1^{ère} zone A : 1,40 €

. 1^{ère} zone B : 1,85 €

. 2^{ème} zone : 2,55 €

. 3^{ème} zone : 4,15 €

. 4^{ème} zone : 5,30 €

. 5^{ème} zone : 6,90 €

. 6^{ème} zone : 8,26 €

Article 2 Indemnités de trajet

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

. 1^{ère} zone A : 0,65 €

. 1^{ère} zone B : 1,85 €

. 2^{ème} zone : 2,80 €

. 3^{ème} zone : 4,30 €

. 4^{ème} zone : 5,00 €

. 5^{ème} zone : 6,51 €

. 6^{ème} zone : 7,42 €

Article 3 Indemnité de repas

Le montant journalier est de 9,70 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 4 Dépôt et extension

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 30 novembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française du Bâtiment Île de France Est ;
CAPEB Grande Couronne Île de France ;
Fédération des SCOP ;
CSEE 77.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC.

Réunis en Commission Paritaire à Melun le 30 novembre 2015, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er
Indemnités de frais de transport

À compter du 1^{er} janvier 2016, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 1,45 €
- 1^{ère} zone B : 1,90 €
- 2^{ème} zone : 2,60 €
- 3^{ème} zone : 4,20 €
- 4^{ème} zone : 5,35 €
- 5^{ème} zone : 6,95 €
- 6^{ème} zone : 8,30 €

Article 2
Indemnités de trajet

À compter du 1^{er} janvier 2016, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone : A 0,70 €
- 1^{ère} zone B : 1,90 €
- 2^{ème} zone : 2,85 €
- 3^{ème} zone : 4,35 €
- 4^{ème} zone : 5,05 €
- 5^{ème} zone : 6,55 €
- 6^{ème} zone : 7,45 €

Article 3
Indemnité de repas

Le montant journalier est de 9,75 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4
Dépôt et extension

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Accord du 27 novembre 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;
CAPEB IDF ;
SCOP ;

FFIE IDF EST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO.

Réunis en Commission Paritaire à Melun le 27 novembre 2017, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1er **Indemnités de frais de transport**

À compter du 1^{er} janvier 2018, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 1,55 €

- 1^{ère} zone B : 2,00 €

- 2^{ème} zone : 2,70 €

- 3^{ème} zone : 4,35 €

- 4^{ème} zone : 5,50 €

- 5^{ème} zone : 7,15 €

- 6^{ème} zone : 8,55 €

Article 2 **Indemnités de trajet**

À compter du 1^{er} janvier 2018, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- 1^{ère} zone A : 0,80 €

- 1^{ère} zone B : 1,98 €

- 2^{ème} zone : 2,93 €

- 3^{ème} zone : 4,48 €

- 4^{ème} zone : 5,18 €

- 5^{ème} zone : 6,65 €

- 6^{ème} zone : 7,55 €

Article 3 **Indemnité de repas**

Le montant journalier est de 10 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4 **Dépôt et extension**

Conformément au décret N° 2006-568 du 17 mai 2006 (journal officiel du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la Direction des Relations du Travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Avenant n° 2 du 29 novembre 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

CAPEB Région Île-de-France ;

SCOP ;

FFIE IDF Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA.

Les partenaires sociaux de Seine-et-Marne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

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

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant indemnités de petits déplacements applicables dans la région, et conformément à l'article I-4 de la présente Convention collective nationale mentionnée ci-dessus.

Article 1

Par dérogation à l'article VIII-13 des Conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine et-Marne, il est institué un système de 7 zones concentriques (soit les zones 1 A, 1 B, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1 A) est déterminée par une distance de 5 kilomètres à compter du point de départ es petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des Conventions collectives nationales.

La deuxième zone (zone 1 B) est déterminée par une distance de 10 kilomètres de rayon et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone (zone 1 A).

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des Conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1A	0,85 €	1,60 €	10,20 €
Zone 1B	2,05 €	2,05 €	
Zone 2	2,95 €	2,75 €	
Zone 3	4,55 €	4,40 €	
Zone 4	5,25 €	5,60 €	
Zone 5	6,70 €	7,29 €	
Zone 6	7,60 €	8,72 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la Profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre du Travail, de l'Emploi et ou Dialogue Social.

Accord du 9 décembre 2019

[Étendu par arr. 26 mai 2020, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;

FFIE IDF EST ;

SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Préambule

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 sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1

En application de l'article I-3 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Par dérogation à l'article VIII-13 des Conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des Conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des Conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 3

Pour la Seine et Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} Janvier 2020 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,15 €	2,15 €	10,30 €
Zone 2	3,05 €	2,85 €	
Zone 3	4,65 €	4,50 €	
Zone 4	5,35 €	5,70 €	
Zone 5	6,80 €	7,40 €	
Zone 6	7,70 €	8,85 €	

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 14 décembre 2020

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 6 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF EST ;
CAPEB IDF ;
FFIE IDF EST ;
SCOP IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC.

Préambule

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du Bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République Française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du Bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1

En application de l'article I-3 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

Par dérogation à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du Bâtiment et pour tenir

compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des Conventions Collectives Nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 3

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} Janvier 2021 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,22 €	2,22 €	10,40 €
Zone 2	3,10 €	2,90 €	
Zone 3	4,70 €	4,55 €	
Zone 4	5,40 €	5,75 €	
Zone 5	6,85 €	7,45 €	
Zone 6	7,75 €	8,90 €	

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 6 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 18 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB IDF Est ;

CAPEB IDF ;

FFIE IDF Est ;

SCOP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC.

En application de l'article 1-3 des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les Ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne. Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Par dérogation à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du Bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des Conventions Collectives Nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Pour la Seine et Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} Janvier 2022 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zones 1	2,34 €	2,34 €	10,60 €
Zones 2	3,22 €	3,02 €	
Zones 3	4,82 €	4,67 €	
Zones 4	5,52 €	5,91 €	
Zones 5	7,00 €	7,61 €	
Zones 6	7,90 €	9,06 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail.

Accord du 29 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 janv. 2023, JO 8 févr., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du bâtiment Île-de-France Est ;

CAPEB grande couronne Île-de-France ;

Fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique Île-de-France Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 29 novembre 2022 pour négocier pour 2023 le montant des indemnités de petits déplacements appli-

cables aux Ouvriers du Bâtiment de Seine-et-Marne, conformément à l'article 1-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

Article 1

Par dérogation à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du Bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII-14 des Conventions Collectives Nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII-13 des Conventions Collectives Nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Pour la Seine et Marne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après,

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,49 €	2,64 €	11 €
Zone 2	3,37 €	3,32 €	
Zone 3	4,97 €	4,97 €	
Zone 4	5,67 €	6,21 €	
Zone 5	7,15 €	7,91 €	
Zone 6	8,07 €	9,36 €	

Article 3

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté relatif à son extension.

Article 5

Conformément au Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Melun.

Article 6

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Astreintes

Accord du 15 juillet 2003

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} octobre 2003]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Île-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

I. Contenu de l'accord

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000, à l'accord national du 09 septembre 1998, sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ainsi que dans le cadre de l'article L. 212-4 bis du Code du Travail.

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle, et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes.

L'astreinte aux termes de l'article 2 susvisé, est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de l'intervention étant considéré comme du temps de travail effectif.

Le présent accord relatif à l'astreinte ne modifie et ne se substitue en rien aux règles relatives aux travaux d'urgence qui doivent toujours continuer à s'appliquer. De ce fait, l'exécution d'un travail d'urgence pendant une période d'astreinte entraîne de suite l'arrêt de l'astreinte.

Article 1 **Généralités**

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, il peut donc se déplacer pour ses besoins personnels et familiaux dans un environnement proche du domicile déclaré à son employeur afin de permettre à ce dernier d'exercer l'astreinte dans les conditions énoncées, ci-dessous.

Il doit pouvoir être joint à tout moment.

Une copie du présent accord devra être remise par l'employeur à chaque salarié concerné par l'astreinte.

Article 2 **Rayon d'intervention**

Le rayon d'intervention maximum est la distance qui sépare le lieu d'embauche du salarié du lieu d'intervention. En Île-de-France, il est difficile de fixer une distance maximum. D'un commun accord, l'employeur et le salarié définiront un rapport distance/temps acceptable.

En tout état de cause, la distance maximum est fixée à 50 kilomètres à partir du domicile du salarié, centre de la zone concentrique.

Article 3 **Délai d'intervention**

Le délai d'intervention est le temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention à partir de l'appel téléphonique.

Le salarié doit être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable, compatible avec la nature de l'intervention.

Article 4 **Délai de prévenance**

L'entreprise prévoit les périodes d'astreintes sur l'année ou par trimestre. Le salarié peut demander, par écrit, de déplacer sa période pour des circonstances particulières dans un délai de 7 jours calendaires à partir du moment

ou le planning a été porté par écrit à la connaissance du salarié.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes sera portée, par écrit, à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou le délai est alors d'un jour franc.

Par ailleurs, si le salarié, en cas de circonstances exceptionnelles ou familiales, ne peut assurer l'astreinte, il doit prévenir son employeur dès que possible et au plus tard un jour franc avant le début de sa période d'astreinte.

Est considérée comme une circonstance exceptionnelle un événement qui est imprévisible.

Article 5 **Personnel concerné**

Le salarié n'intervient que dans son champ de compétence.

La qualification minimum requise pour les ouvriers est : Maître ouvrier - Chef d'équipe niveau IV position 1 coefficient 250.

Les personnels techniques sous statut ETAM et CADRE sont également concernés.

Article 6 **Moyens mis à disposition**

Le salarié d'astreinte dispose obligatoirement et en permanence, pendant son temps d'astreinte, d'un véhicule de l'entreprise aménagé pour le service demandé ainsi que d'un téléphone portable mis à sa disposition par l'entreprise. Ce dernier devra être en état de fonctionnement et de réception.

Ces mises à disposition obligatoires ne s'appliquent pas en dehors des périodes d'astreinte.

Le salarié disposera de l'outillage et des pièces de rechange nécessaires et des équipements de protection individuelle nécessaires à ses interventions.

Si pour un motif particulier, et en accord entre les deux parties, le salarié est amené à utiliser un véhicule ou un téléphone personnel, les frais lui seront intégralement remboursés sur présentation d'un état des frais engagés par ce dernier pour le compte de son employeur.

Le barème de remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation d'un véhicule personnel est le dernier barème fiscal connu, limité à 8 CV ou le barème existant dans l'entreprise s'il est plus favorable.

Article 7 **Types d'astreintes**

Les périodes d'astreinte sont déterminées en dehors des horaires de travail de l'entreprise, y compris les heures supplémentaires éventuelles.

Elles ne peuvent pas être prévues pendant les périodes de congés payés annuels des salariés.

Elles peuvent par contre, avec l'accord des salariés, être programmées pendant les périodes de repos compensateur, y compris les périodes liées à la réduction du temps de travail (Lois AUBRY). Dans ce cas, les repos seront prorogés de la durée de l'astreinte.

Les périodes d'astreinte peuvent être organisées selon les deux modalités suivantes, en fonction des contraintes spécifiques aux entreprises artisanales et aux différents corps d'état du Bâtiment :

a) astreinte de jour

b) astreinte de nuit (de 21 h 00 à 06 h 00 conformément à la loi du 09 mai 2001).

Article 8 **Durée du travail en cas d'intervention**

Le délai d'intervention étant considéré comme du temps de travail effectif, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales et conventionnelles, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

Article 9 **Repos/Périodicité des astreintes**

Une durée minimum de 12 heures est nécessaire entre la dernière heure de travail et la première heure d'astreinte. Cette durée est portée à 24 heures si le salarié revient d'un grand déplacement au sens de la Convention Collective du 08 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).

En tout cas, les périodes d'astreinte ne doivent pas conduire à occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine, conformément à l'article L. 221-2 du Code du Travail et sous respect de la Convention Collective, ainsi qu'à réduire à moins de 2 jours consécutifs son repos hebdomadaire conformément à l'article 3.21 de la Convention Collective susvisée.

Un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus d'une semaine sur trois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord écrit du salarié.

Article 10 **Contrôle des interventions en période d'astreinte**

Le salarié renseignera sur une fiche donnée par son employeur, notamment :

- *la date et l'heure de l'appel du client*
- *l'heure de départ de son domicile ou du lieu de réception de l'appel*
- *l'heure d'arrivée chez le client*
- *la nature et la durée de l'intervention*
- *l'heure de retour à son domicile ou au lieu de réception de l'appel*
- *le kilométrage entre son domicile ou le lieu de réception de l'appel et le lieu d'intervention.*

La fiche d'intervention sera obligatoirement visée par le client ou par son mandataire.

Article 11 **Rémunération du temps de travail en cas d'intervention**

Le temps de travail effectif est décompté depuis l'heure de l'appel du client jusqu'à l'heure de retour, temps de déplacement inclus.

Ce temps de travail effectif sera rémunéré sur la base du taux horaire de base du salarié, éventuellement majoré des heures supplémentaires suivant dispositions conventionnelles.

Toutefois, pour les dimanches et jours fériés ainsi que pour le travail de nuit, la majoration sera de 100 %.

Les modalités de repos compensateur restent celles prévues également par la Convention Collective.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Elles seront différenciées sur le bulletin de paye.

Article 12 **Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte**

Une prime forfaitaire est accordée au salarié d'astreinte, qu'il y ait eu ou non interventions effectives pendant l'astreinte.

Cette prime est calculée par rapport au taux horaire de base du salarié sous astreinte selon les modalités suivantes :

- *astreinte de jour, hors dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 2 par jour d'astreinte*
- *astreinte de jour, dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 4 par jour d'astreinte*
- *astreinte de nuit, hors dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 4 par nuit d'astreinte*
- *astreinte de nuit, dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 5 par nuit d'astreinte.*

Prime spéciale pour délai de prévenance est compris entre 1 et 14 jours francs = 1 taux horaire de base.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité, ci-dessus, est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7.

Toutefois, pour toute période d'astreinte inférieure à 2 heures, l'indemnité ne pourra pas être inférieure à 2/7^{ème}.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, tout ou partie des primes peuvent être remplacées par un droit à un repos équivalent.

II. Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est le même que celui qui est défini dans l'accord de branche national du 09 septembre 1998 et son avenant du 10 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

III. Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

IV. Date d'application

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} octobre 2003.

V. Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Maître d'apprentissage

Accord régional du 30 juin 2006

[Étendu par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.]

Vu l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif au Maître d'Apprentissage, Formation - Certification - Charte - Indemnisation.

En contrepartie de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés ayant obtenu le titre de Maître d'Apprentissage confirmé, les parties signataires conviennent :

Article 1

Les salariés concernés bénéficient du 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 pour chaque année de la manière suivante :

— versement d'un acompte de 60 euros au bout de 6 mois.

— versement du solde à la fin du 12^{ème} mois.

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

Article 4

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 12 mois au plus, pour effectuer un bilan des conditions et modalités d'application de cet accord.

Article 5

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

Œuvres sociales

Accord du 2 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter de la date de son extension et pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGFO Construction ;

CFE CGC ;

CFDT.

Préambule

Engagées dans l'intérêt des entreprises et des salariés du Bâtiment de la région d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sont soucieuses de leur apporter un service efficient et de qualité en matière d'œuvres sociales. Elles ambitionnent de proposer un outil fort de fidélisation des salariés et qui contribue à la marque employeur de la Profession.

Dans ce cadre, par la signature du présent accord, les partenaires sociaux prennent l'engagement d'approuver le protocole d'accord paritaire du 2 juillet 2024 qui fixe le cadre de la nouvelle gouvernance telle qu'adoptée par l'Assemblée générale extraordinaire de l'association paritaire dédiée à la gestion des œuvres sociales le 11 juin 2024 : l'APAS-BTP. Elles conviennent que ce protocole d'accord paritaire ne peut être dissocié du présent accord, le tout formant un ensemble nécessairement cohérent.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national conviennent donc de ce qui suit.

Article 1

Champ d'application

1-1

Le présent accord s'applique en région Ile-de-France (hors Seine et Marne) aux employeurs relevant respectivement

- de la convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés code IDCC 1597)*

- de la convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés code IDCC 1596)*

- de la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609)*

- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (code IDCC 2420)*

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2

Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des œuvres sociales collectives instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La gestion des œuvres sociales collectives est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Dans ce cadre, les entreprises du Bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à cette Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'Association précitée une cotisation fixée à 0,35 % de leur masse salariale brute.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se revoir tous les ans afin d'examiner l'évolution, à la baisse ou à la hausse, du taux de la cotisation.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux œuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3

Durée-Révision

3-1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

3-2

Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises occupant moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à de la date de son extension.

Article 6

Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'insertion.