
Bâtiment E.T.A.M. : Île-de-France

(hors Seine et Marne)

(1)

(1) Pour les entreprises situées sur le territoire de la Seine et Marne, se reporter à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM du Bâtiment.

IDCC 2707

Convention collective régionale du 19 novembre 2007

[Étendu par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} février 2008]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Bâtiment région Paris-Île-de-France ;

Fédération française du Bâtiment région Paris-Île-de-France-Yvelines-Essonne-Val d'Oise ;

Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des travaux publics ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Île-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Bois IDF ;

FO BTP IDF ;

CFTC BTP IDF ;

CGC BTP IDF.

Titre I

Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en Île-de-France (hors Seine et Marne), les relations de travail entre :

. d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous,

. d'autre part, les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité Bâtiment, sur le territoire de la région Île-de-France.

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

Elle ne concerne pas les VRP, au sens de l'article L. 751-1 du code du travail, qui relèvent de la convention collective étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile au sens de l'article L. 721-1 du code du travail.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire de l'Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 1.2

Champ professionnel d'application

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

Les activités visées sont :

21.06 Construction métallique

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

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées :

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

55.10 Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de V.R.D., de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

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

55.20 Entreprises de forages, sondages fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le Bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le Bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le Bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le Bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

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

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

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

55.40 Installation électrique

À l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du Bâtiment) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 Construction industrialisée

Sont visées :

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

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

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

55.70 Génie climatique

Sont visées :

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

nique et antivibratile.

55.71 Menuiserie-Serrurerie

Sont visées :

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

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

55.72 Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 Aménagements-finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du Bâtiment ;
- les entreprises de peinture du Bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (X) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique (X) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 Services de nettoyage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

(X) Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par

les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

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

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

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

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

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

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

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

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de Menuiserie et de Fermetures Métalliques classées dans le groupe 55.71.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux ETAM des entreprises étrangères intervenant dans le champ territorial défini à l'article 1.1 dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 2

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. À cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements des ETAM que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Article 2.1 **Égalité de rémunération**

Les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les salariés occupant un même emploi dans des conditions et situations de travail identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation prévue par l'article L. 132-12 du code du travail, il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du même code, entre les femmes et les hommes, au vu duquel les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

Article 3 **Non Discrimination au travail**

Aucun ETAM ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun ETAM ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 4 **Salariés handicapés**

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises du Bâtiment.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de Bâtiment veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Article 5 **Harcèlement**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation, qu'elle se déroule dans l'entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 6 **Droit syndical et liberté d'opinion - Représentation du personnel**

Article 6.1 **Droit syndical et liberté d'opinion - Congé de formation économique, sociale et syndicale**

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

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

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

— à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

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

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

-
- les opinions personnelles,
 - l'adhésion à tel ou tel syndicat,
 - le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Article 6.2

Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, une fois tous les deux ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

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

Article 6.3

Participation aux instances statutaires

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

Article 6.4

Participation aux commissions paritaires

Chaque fois que des ETAM seront appelés à participer à une commission paritaire entre les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés *adhérentes aux organisations syndicales (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)* représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Conformément à l'article L. 132-17 du Code du Travail les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;

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

- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas «petits déplacements» du lieu de réunion.

Les demandes des organisations syndicales régionales de salariés *adhérentes aux organisations syndicales (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)* représentatives au plan national relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, régie par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, et l'accord collectif du 13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions

ainsi que leurs avenants ultérieurs.

Tout ou partie des dispositions de l'article 6.3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du Bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional.

Article 6.5

Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est régie conformément aux accords visés par l'article 1.8.6 de la Convention Collective Nationale des ETAM.

Article 7

Délégués du personnel - comités d'entreprise - CHSCT

La représentation des ETAM par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise ainsi que des CHSCT est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Œuvres Sociales

Les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des entreprises définies dans la présente convention bénéficient d'œuvres sociales instituées par la Profession. Les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP-RP).

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

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

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.

Titre II

Contrat de travail

Article 9

Engagement

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable. Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ETAM.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité Sociale est remis à l'ETAM à cette occasion.

Article 9.1

Modification du contrat de travail

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

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

Article 9.2

Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois pour les Techniciens et Agents de Maîtrise, de 2 mois pour les Employés. En toute hypothèse, elle est renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.) Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le premier mois et donne droit à l'ETAM de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 50.2 ci-après.

Article 9.3

Délégation de pouvoirs

Les entreprises formalisent par un écrit, à partir de la position F, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

- les fonctions effectivement occupées
- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines,
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation,
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités,
- le pourvoi de sanction dont il dispose,
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée,
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

Article 10

Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux ETAM embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 11

Apprentissage

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

Article 12

Participation de l'employeur au financement de la Formation professionnelle

Les entreprises de Bâtiment soumises aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur et notamment les accords du 13 juillet 2004 et leurs avenants.

Titre III

Classification et rémunération

Chapitre III.1

Classification

La classification des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment est constituée par l'annexe de la présente convention collective.

Chapitre III.2

Rémunération

Article 13

Principe du salaire mensuel

Les ETAM du Bâtiment sont appointés au mois. Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 13.1

Barème de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés à l'échelon régional après négociation au moins une fois par an. Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 13.2

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

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

La majoration pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée.

Article 13.3

Épargne salariale

La mise en œuvre de l'épargne salariale dans le Bâtiment est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par les accords professionnels de branche.

Titre IV

Durée et organisation du travail

Chapitre IV.1

Horaires de travail

Article 14

Horaire collectif

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

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le samedi ou le lundi, pour tout ou partie du personnel),
- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable,
- les autres modes d'organisation prévus au chapitre IV-2 ci-après.

Article 14.1

Heures supplémentaires

La durée légale du travail des ETAM du Bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, *sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'Inspection du Travail (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)*, dans la limite de 145 heures.

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

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 14.2

Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du Bâtiment peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, *en demandant préalablement l'accord de l'Inspection du Travail (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)* après avis des représentants du personnel.

Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)*, dans la demande d'autorisation, les dates approximatives auxquelles le repos est pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 16 ci-après, sauf dérogation de l'Inspection du Travail.

Article 14.3 **Heures de dérogations permanentes**

Les dérogations permanentes prévues à l'article 5 du décret du 17 novembre 1936 s'appliquent, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable. Elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 15 **Récupération du chômage-intempéries**

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

En outre, dans les ateliers et chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés trois mois au moins, les heures de travail non effectués pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée légale donneront lieu à majorations pour heures supplémentaires.

Article 16 **Durées maximales du travail**

Les durées maximales de travail applicables aux ETAM dont le temps de travail est annualisé en application de l'accord nationale du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics, sont fixées par ledit accord.

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales applicables aux autres ETAM sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures,
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures,
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives : 45 heures,
- durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

Chapitre IV.2 **Organisation du travail**

Article 17 **Organisation et réduction du temps de travail**

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues dans les accords nationaux visés à l'article 4.2.1 de la Convention Collective Nationale des ETAM.

Article 18 **Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours**

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

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 23 ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

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

- travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 19 du présent titre ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 21 du présent titre.

Article 19

Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail

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

— Le travail peut être organisé, en poste discontinu ou semi-continu sur 5 jours ou 6 jours dans la semaine, soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

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

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

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

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

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

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

Article 20

Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Article 21

Équipes de suppléance de fin de semaine

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

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

Article 22

Mesure d'accompagnement

Les entreprises ayant une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation du travail, telle que prévue aux articles 19 et 21, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

Article 23

Cas du travail sur 4 ou 6 jours

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, faire l'objet d'un accord d'entreprise.

— horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

— horaire collectif aménagé sur 6 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler 6 jours.

Article 24

Travail à temps partiel

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

Article 25

Convention de forfait en jours

1. Conformément à l'article L. 212-15-3 III du Code du Travail, les ETAM à partir du niveau F, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Les ETAM concernés doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions,
- le nombre de jours, sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 215 jours travaillés⁽¹⁾ pour une année complète de travail. Le nombre annuel de jours travaillés est établi déduction faite des jours de repos, de congés légaux et conventionnels, dont le cas échéant les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement

(1) Sauf dispositions légales particulières

⁽²⁾, et des jours fériés à l'exclusion du 1

(2) Nombre de jours annuellement travaillés moins jours de congés éventuellement ouverts au titre du fractionnement

^{er} mai sauf dispositions légales particulières.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront informés du nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. Les Etam ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La situation de l'Etam ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours sera examinée lors d'un entretien biennal avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel seront révoqués l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 15 %.

5. La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée ou demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 26

Travail de nuit habituel

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

économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

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

Conformément à l'article L. 213-1-1 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

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

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT seront consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 19 et 21 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 213-2 du Code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 213-3 du Code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 213-4 du Code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 213-2 notamment la maintenance - exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

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

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 19 et 21. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 19 et 21.

6. Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

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

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

7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du Code du travail.

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

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 122-25-1-1 du code du travail.

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

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du Code du travail.

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

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article No. 13.2, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

Titre V

Congés payés - Autorisations d'absence - Jours fériés

Article 27 **Congés payés**

Les ETAM 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, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congé accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} avril au 31 mars.

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.

À défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les ETAM sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

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 prévus par l'article L. 223-8 du Code du Travail.

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

Article 28 **Congés payés d'ancienneté**

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de l'année de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté aux conditions suivantes :

— 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics,

— 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

Article 29 **Prime de vacances**

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congé.

Article 30 **Date de départ en congé**

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins deux mois à l'avance.

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

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

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

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

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congé supplémentaires au titre du fractionnement prévu par la loi, restent à la charge de l'entreprise.

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

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

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

Article 31 **Absences pour maladie, accident ou congé de maternité**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 36.2 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 223-4 du Code du Travail.

Article 32 **Autorisations d'absence**

L'ETAM bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- Mariage : 4 jours
- Pacs : 3 jours
- Mariage d'un de ses enfants : 1 jour
- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours
- Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours
- Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours
- Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour
- Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26 du Code du Travail.

Article 33 **Jours fériés**

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

Titre VI **Protection sociale**

Les dispositions du présent titre, article 34 (retraite) et 35 (prévoyance) ne sont pas applicables aux personnels de nettoyage ou de gardiennage qui bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus respectivement par les accords collectifs nationaux du 13 mai 1959 et du 31 juillet 1968.

Article 34 **Régime obligatoire de retraite complémentaire**

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

(¹) à la Caisse de Retraite du Bâtiment et les Travaux publics (BTP Retraite)

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ou de l'article 36 (annexe I) de ladite convention sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet⁽²⁾.

(²) à la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment et les Travaux Publics et des Industries Graphiques (CNRBTPIG).

Article 35 **Régime obligatoire de prévoyance**

Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

— Les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 sont affiliés par leur entreprise au régime national de prévoyance des ETAM, dans les conditions prévues par cet accord ;

— Les techniciens et agents de maîtrise relevant des articles 4 bis et 36 (annexe I) de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de prévoyance de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004. Ces prestations sont mises en œuvre par l'organisme chargé, par l'entreprise, de la couverture du régime de base des salariés cadres.

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

Article 36 **Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical du médecin traitant dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Article 36.1 **Subrogation**

Sous réserve que l'ETAM ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Le montant total des prestations visées aux articles 36.2 et 37, ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ETAM s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ETAM concerné.

Article 36.2 **Prestations maladie**

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout ETAM sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

Et

b) en cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout ETAM justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de cinq ans de service, continus ou non, dans une ou plusieurs entreprises assu-

jetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

les prestations suivantes seront dues :

- 1) Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions de l'article 36.1.
- 2) À partir du 91^e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 35.
- 3) Si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus. Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes a) et b) ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire contre-visiter l'ETAM indisponible par un médecin de son choix

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

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

Article 36.3 **Indemnisation spécifique en cas de remplacement**

Sauf en cas de maladie professionnelle ou en cas d'accident du travail, autre qu'un accident de trajet, l'employeur peut rompre le contrat de travail de l'ETAM indisponible pour maladie ou accident lorsque les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié.

Dans ce cas, l'ETAM percevra en outre une indemnité spécifique de préavis d'un montant égal à l'indemnité de préavis visée à l'article 50.1. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude physique de l'ETAM.

Article 37 **Maternité**

Pour les salariées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical et indemnisé à ce titre par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées - déductions faites des indemnités perçues au titre de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - dans les conditions prévues à l'article 36.1 pendant une durée maximale de seize semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 38 **Paternité**

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ETAM peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 32 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande un mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Article 39 **Congé pour enfant malade**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si l'ETAM assume la charge de

trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Titre VII Déplacements

Chapitre VII.1

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

Article 40 Déplacements occasionnels

Les ETAM qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée, sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et l'ETAM, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

Article 40.1 Déplacement continu

L'ETAM dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

Article 41 Voyages de détente hebdomadaire

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, les ETAM éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ETAM, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

Article 42 Payement des frais de déplacement

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

Article 43 Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine sont à la charge de l'entreprise.

Article 44 Moyens de transport, assurance

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Article 45

Changement de résidence

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

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

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

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

Article 46

Retour à la résidence initiale

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

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

Si, dans la même hypothèse, l'ETAM licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

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

Chapitre VII.2

Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France

Article 47

Champ d'application

Les ETAM qui ont travaillé pendant au moins trois mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente Convention et qui, sans avoir quitté l'Entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France Métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les ETAM mutés dans l'Entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 49.5 de la présente Convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant trois mois en France Métropolitaine dans l'Entreprise qui les a mutés.

Article 48

Assurance et garanties collectives

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

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

Section 1

Déplacements inférieurs à trois mois

Article 49

Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la convention collective du Bâtiment restent applicables.

Une lettre de mission sera remise à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre un et trois mois.

Cette lettre que l'ETAM devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

- le lieu d'exercice de la fonction,
- la durée du déplacement,
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour,
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement,
- éventuellement indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2

Déplacements supérieurs à trois mois

Article 49.1

Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Métropole sous réserve de l'article 49.3 alinéa 1.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition de l'ETAM pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'ETAM est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction,
- durée prévue du déplacement,
- qualification de l'intéressé,
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération,
- période d'adaptation,
- modalité de résiliation du contrat
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie de l'ETAM et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires),
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi),
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement,
- frais de voyage, de transport et du rapatriement,
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes,
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieures à ceux prévus à l'article 35 de la présente convention.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser deux ans, sauf accord de l'ETAM.

Article 49.2

Assistance à l'ETAM et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ETAM et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Article 49.3

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ETAM à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM base France métropolitaine

Le rapatriement de l'ETAM et de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de neuf mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'ETAM, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

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

Article 49.4

Retour en Métropole

À son retour en Métropole, l'ETAM sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements,
- le calcul de l'ancienneté,
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier l'ETAM de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques.

Article 49.5

Détachement dans une autre entreprise

Lorsqu'un ETAM est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en Métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme filiale, l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente Convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des ETAM qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

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

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

Titre VIII

Rupture du contrat de travail

Article 50

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 1 mois si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, la durée du préavis est celle prévue à l'alinéa ci-dessus sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et âgés de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 50.1

Indemnité de préavis

En cas de licenciement, l'ETAM qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 50.2

Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

Licenciement

Article 51

Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 51.1 est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 54, au moment de la modification du licenciement.

En cas de licenciement d'un ETAM de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 52.1.

Article 51.1

Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 54 et en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté.
- 3,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 10 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'ETAM.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des douze derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces douze mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période, figurant sur la Déclaration Annuelle des Données Sociales (feuille fiscal).

Mise à la retraite

Article 52

Mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

Conformément à l'article 1 de l'accord national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le BTP, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1^o alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

- Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

-
- Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter
 - soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée,
 - soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage,
 - soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation,
 - soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle,
 - soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison d'un contrat conclu pour deux mises à la retraite, quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les ETAM pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

Article 52.1

Montant de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM de moins de 65 ans

Les ETAM de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 52 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de

- 1,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 2,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 54 et 51.1 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Article 52.2

Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

L'ETAM mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 52.1.

Article 52.3

Durée du préavis

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée à l'ETAM par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Article 53

Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de plus de 60 ans

L'ETAM âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale ou d'un régime assimilé et qui résilié lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite, perçoit l'indemnité de départ.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 1,5/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 54 et 51.1 de la présente convention.

Article 53.1

Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM âgé de moins de 60 ans

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant

d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 53 ci-dessus.

Article 53.2 **Préavis**

Quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite, le préavis est fixé à :

- 1 mois pour le salarié concerné ayant moins de 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour le salarié concerné ayant 2 ans d'ancienneté.

L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Dispositions communes

Article 54 **Définition de l'ancienneté**

On entend par ancienneté de l'ETAM le temps pendant lequel l'ETAM a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
 - périodes militaires obligatoires ;
 - maladies, accidents ou maternités ;
 - congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Si un ETAM passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que l'ETAM reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 55 **Engagements successifs**

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 54, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions des articles 51.1 et 52.1 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 56 **Cas particulier du personnel de nettoyage et de gardiennage**

Pour les personnels de nettoyage ou de gardiennage qui, conformément au Titre VI Protection Sociale, relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics, le montant des indemnités, prévues aux articles 52.1, 52.2, 53 et 53.1 ci-dessus, le cas échéant après application de l'article 55, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du Régime National de Prévoyance des Ouvriers du BTP annexé à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Titre IX

Autres dispositions

Article 57

Brevets d'invention

Les inventions des ETAM sont régies par les dispositions du Code de la Propriété Industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

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

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

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

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

Article 58

Obligations militaires

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ETAM sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

Titre X

Dispositions finales

Article 59

Procédure de conciliation

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

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

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

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

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

Article 60

Durée, révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la Direction des Relations du Travail.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du

délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date. Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du Bâtiment représentatives *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)* ; celles-ci examinent tous les trois ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

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

La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2008.

Les parties signataires en demanderont l'extension, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Article 61 Abrogation

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective régionale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective régionale des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise du Bâtiment du 12 avril 1960 reconduite par l'accord paritaire du 28 juin 1993, ses annexes et avenants.

Article 62 Adhésion

Toute organisation représentative *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.)* non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la Direction Générale du Travail où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 63 Dépôt

Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 64 Force obligatoire de la présente convention

Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions plus favorables.

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

ANNEXES

Classification

(Se reporter à l'annexe V dans la convention collective du Bâtiment : ETAM)

SALAIRES

Avenant n° 1 du 3 février 2009

[Étendu par arr. 10 juin 2009, JO 17 juin]

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} février 2009 :

Niveau A	1 370
Niveau B	1 450
Niveau C	1 550
Niveau D	1 730
Niveau E	1 880
Niveau F	2 210
Niveau G	2 460
Niveau H	2 665

Article 3

En application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Avenant n° 2 du 18 janvier 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 14 août]

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} février 2010 :

Niveau A	1 385
Niveau B	1 465
Niveau C	1 565
Niveau D	1 750
Niveau E	1 900

Niveau F	2 235
Niveau G	2 485
Niveau H	2 695

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Avenant n° 3 du 16 décembre 2010

[Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 20 avr.]

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2011 :

Niveau A	1 410
Niveau B	1 490
Niveau C	1 590
Niveau D	1 780
Niveau E	1 920
Niveau F	2 265
Niveau G	2 525
Niveau H	2 750

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

Avenant n° 4 du 30 novembre 2011

[Étendu par arr. 19 mars 2012, JO 24 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du Bâtiment Grand Paris ;

Fédération française du Bâtiment région Paris-Île-de-France-Yvelines-Essonne-Val d'Oise ;

Fédération Parisienne des SCOP du Bâtiment et des travaux publics ;

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Île-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO BTP.

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Niveau A	1 430
Niveau B	1 510
Niveau C	1 615
Niveau D	1 805
Niveau E	1 940
Niveau F	2 310
Niveau G	2 565
Niveau H	2 805

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

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

Avenant n° 5 du 30 novembre 2012

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPSCOPB ;

CAPEBIF ;

FFB RIDF ;

FFB YEVO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2013 :

Niveau A	1 450
Niveau B	1 535
Niveau C	1 635
Niveau D	1 830
Niveau E	1 950
Niveau F	2 350
Niveau G	2 610
Niveau H	2 850

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

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 2 décembre 2013

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPSCOPB ;

FFB RPIDF ;

FFB IDF Yvelines.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;

CFTC BTP IDF ;

CGC BTP IDF ;

CFDT BOIS IDF.

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Niveau A	1 465
Niveau B	1 545
Niveau C	1 650
Niveau D	1 850
Niveau E	1 980
Niveau F	2 380

Niveau G	2 640
Niveau H	2 880

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

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° 7 du 2 décembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Grand Paris ;

FFB IDF - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

Fédération IDF, Haute Normandie, Centre SCOP BTP ;

CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Bois IDF ;

CFTC BTP IDF ;

CGC BTP IDF.

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

Niveau A	1 470
Niveau B	1 550
Niveau C	1 660
Niveau D	1 860
Niveau E	1 990
Niveau F	2 400
Niveau G	2 660
Niveau H	2 890

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

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° 8 du 7 décembre 2016

[Étendu par arr. 14 avr. 2017, JO 21 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Grand Paris ;

FFB IDF - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;

Fédération IDF, SCOP BTP ;

CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Bois IDF ;

CFTC BTP IDF ;

CGC BTP IDF.

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne),

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Niveau A	1 480
Niveau B	1 560
Niveau C	1 670
Niveau D	1 880
Niveau E	2 010
Niveau F	2 415
Niveau G	2 680
Niveau H	2 910

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

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° 9 du 5 décembre 2017

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSCOP BTP IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF ;

CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC BTP IDF ;
CGC BTP IDF ;
URCB CFDT IDF ;
FO BTP Bois.

Article 1er

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

Niveau A	1 500
Niveau B	1 580
Niveau C	1 690
Niveau D	1 895
Niveau E	2 055
Niveau F	2 435
Niveau G	2 690
Niveau H	2 915

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 accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail.

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° 10 du 4 décembre 2018

[Étendu par arr. 30 sept. 2020, JO 15 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Grand Paris ;
FFB IDF - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;
Fédération IDF, Haute Normandie, Centre SCOP BTP ;
CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC BTP IDF ;
CFE CGC BTP ;
URCB CFDT IDF ;
FG FO Bâtiment - Travaux Publics - Bois.

En application de l'article 13.1 du Titre III de la Convention Collective Régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'Accord Collectif National du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne).

Article 1

Pour la région Ile-de-France (hors Seine et Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont fixé, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne) comme suit :

Niveau A	1 535
Niveau B	1 615
Niveau C	1 725
Niveau D	1 925
Niveau E	2 100
Niveau F	2 480
Niveau G	2 735
Niveau H	2 960

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 ETAM 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. 2236-6 et D. 2231-2 ; D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la Direction Générale du Travail (DGT) Bureau des relations collectives du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes.

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° 11 du 3 décembre 2019

[Étendu par arr. 6 août 2020, JO 18 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment pour la région Île de France ;
FFB Grand Paris ;
FFB IDF - Yvelines - Essonne - Val d'Oise ;
Fédération IDF - Centre SCOP BTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT-TP-CFTC ;
CFE CGC BTP ;
Union Régionale des Syndicats Construction et Bois CFDT Île de France

En application d'une part, de l'article 13.1 du Titre III de la convention collective régionale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du Bâtiment et d'autre part de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne).

Article 1

Pour la région Île-de-France (hors 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, à compter du 1^{er} janvier 2020, pour les

entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) comme suit :

Niveau A	1565 €
Niveau B	1640 €
Niveau C	1750 €
Niveau D	1950 €
Niveau E	2125 €
Niveau F	2525 €
Niveau G	2780 €
Niveau H	2995 €

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 ETAM 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° 12 du 9 décembre 2020

[Étendu par arr. 29 oct. 2021, JO 24 nov., arr. abrogé par arr. 24 nov. 2021, JO 22 déc.]

(1)

(1) Arr. 24 nov. 2021 (JO 22 déc) : Considérant que l'accord du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux, a été signé, côté patronal, par la seule Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) et qu'il a fait l'objet, suite à l'avis publié au Journal officiel du 11 mars 2021, d'une opposition à l'extension de la part de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) formulée par lettre du 25 mars 2021 ;

Considérant qu'il résulte de l'arrêté du 21 décembre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur des entreprises du bâtiment employant jusqu'à dix salariés et de l'arrêté du 12 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur des entreprises du bâtiment employant plus de dix salariés, que le poids de la Fédération française du bâtiment (FFB) pour l'opposition est respectivement de 50,72 % et de 90,51 % dans les deux secteurs visés ;

Considérant que l'article L. 2261-19 du code du travail dispose que pour être étendu, un accord ne doit pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau

Article 1

Sont abrogées, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les stipulations de l'accord régional (Île-de-France hors Seine-et-Marne) du 9 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP ;

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 plan national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minima applicables aux Employés, Techniciens et Agents de Maitrise applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maitrise du 12 juillet 2006.

Article 1

Pour la région Île-de-France (hors 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, à compter du 1^{er} janvier 2021, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minima des ETAM comme suit :

Niveau A	1585 €
Niveau B	1660 €
Niveau C	1770 €
Niveau D	1966 €
Niveau E	2142 €
Niveau F	2545 €
Niveau G	2802 €
Niveau H	3019 €

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 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

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°14 du 2 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF ;

SCOP BTP IDF Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFE CGC BTP ;

URCB CFDT IDF ;

FO BTP Bois.

En application de l'article 3.2.2 du Titre III de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 02 décembre 2022 pour négocier le montant des salaires minima des Etam du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne).

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

Article 1

Pour la région Ile-de-France (hors 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, à compter du 1^{er} janvier 2022, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des Etam du Bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine et Marne) comme suit :

Niveau A	1636 €
Niveau B	1715 €
Niveau C	1828 €
Niveau D	2021 €
Niveau E	2204 €
Niveau F	2617 €
Niveau G	2881 €
Niveau H	3105 €

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 Etam 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.

Avenant n° 15 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) :

BATI MAT TP CFTC ;

URCB CFDT IDF ;

FO BTP Bois.

En application de l'article 3.2.2 du Titre III de la convention collective nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du Bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minima des ETAM du Bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine et Marne) et ont convenu de ce qui suit.

Article 1

Pour la région Île-de-France (hors 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 mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1782 €
Niveau B	1867 €
Niveau C	1964 €
Niveau D	2140 €
Niveau E	2302 €
Niveau F	2716 €
Niveau G	2981 €
Niveau H	3206 €

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 ETAM de la Profession, 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

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.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

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'Île-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 Île-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.

