
Bâtiment Ingénieurs Assimilés et Cadres de la région Parisienne (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 1er juin 2004 concernant les I.A.C. du Bâtiment.

BROCHURE JO 3032

IDCC 1843

Convention collective régionale du 12 avril 1960

[Étendue par arrêté du 14 février 1962, JO 8 mars 1962]

[Dénoncée par lettre du 31 décembre 1991, la présente Convention Collective Régionale du Bâtiment des Ingénieurs Assimilés et Cadres résulte de la reconduction par accord paritaire du 28 juin 1993, étendu par arrêté du 15 novembre 1993, (JO 20 novembre 1993), à l'exclusion des entreprises paysagistes et de reboisement répertoriées au code A.P.E. 55-10 relevant des professions agricoles.]

(Dénoncée par FFB IDF par lettre du 15 novembre 2019)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de FFB IDF du 15 novembre 2019 :

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente de notre volonté de dénoncer la convention collective régionale des ingénieurs assimilés et cadres du 12 avril 1960 reconduite par accord paritaire du 28 juin 1993, ses avenants. En application du titre X de ladite convention collective régionale, cette dénonciation fait courir un préavis de six mois.

Cette dénonciation mettant en cause cette convention collective régionale, la négociation d'un texte de substitution s'engagera en application de l'article L 2261-10 du code du travail.

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

Nous vous prions de croire Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération parisienne du bâtiment et des activités annexes ;

Fédération interdépartementale du bâtiment et des travaux publics de l'Ile-de-France ;

Union fédérale des coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne ;

Fédération des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction (adhésion par lettre du 3 octobre 1962).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union des syndicats du bâtiment, des travaux publics et bois de la région parisienne C.F.D.T. (C.F.T.C.) ;

Syndicat général des cadres de la région parisienne C.F.D.T. ;

Syndicat national des cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes C.G.C. ;

Union régionale du bâtiment, des travaux publics et matériaux de construction de la région de Paris C.G.T. ;

Comité intersyndical C.G.T. - Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne, au nom des ingénieurs et cadres E.T.A.M., ouvriers C.G.T. - F.O. ;

Syndicat C.F.T.C. des industries du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de l'ameublement et des activités annexes de l'Ile-de-France

Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bois et annexes C.F.T.

Confédération générale des syndicats indépendants (C.G.S.I.)

Partie I Convention

Titre I Clauses générales

Champ d'application

Article 1

(Modifié en dernier lieu par accord du 28 juin 1993, étendu par arrêté du 15 novembre 1993, JO 20 novembre 1993)

La présente Convention règle les rapports et conditions de travail entre :

— d'une part, les employeurs dont l'activité dans la Région Parisienne ressortit aux professions définies ci-dessous,
— et, d'autre part, les Ingénieurs, Assimilés et Cadres occupés par ces employeurs dans la Région Parisienne ou engagés par eux dans cette Région, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

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

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

Activités visées

2106. Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le Bâtiment⁽²⁾.

(2)

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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

2403. Fabrication et installation de matériel aéraulique thermique et frigorifique

Sont visées :

• les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air⁽²⁾.

(2)

CLAUDE 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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

5510. Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parc 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.

Sont exclues :

- les entreprises paysagistes et de reboisement.

5512. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

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

5520. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

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

5530. Construction d'ossatures 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, charpente d'immeubles de 10 étages et plus).

5531. Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

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

5540. Installation électrique

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

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

5550. Construction industrialisée

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques⁽²⁾.

(2)

CLAUDE 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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
- 2) Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment se situe entre 40 et 60% de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente Convention Collective et l'application de la Convention Collective Travaux Publics.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

5560. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

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

5570. Génie climatique

Sont visées :

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

5571. Menuiserie - Serrurerie

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

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;

- les entreprises d'aménagements de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du Bâtiment (menuiserie, bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du Bâtiment (fabrication, pose et réparation)⁽²⁾ ;

(2)

CLAUDE 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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
- 2) Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment se situe entre 40 et 60% de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente Convention Collective et l'application de la Convention Collective Travaux Publics.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

- 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)⁽²⁾ (balcons, rampes d'escalier, grilles ...)

(2)

CLAUDE 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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
- 2) Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment se situe entre 40 et 60% de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente Convention Collective et l'application de la Convention Collective Travaux Publics.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé⁽²⁾.

(2)

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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

5572. 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.

5573. Aménagements - Finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du Bâtiment ;
- les entreprises de peinture de Bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines⁽²⁾ ;

(2)

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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

• les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associées) ;

• les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines ...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique⁽²⁾ ;

(2)

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 la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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 la 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 des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60% de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit, de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective, 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 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.

• les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;

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

8708. Services de nettoyage

Sont visées :

• pour partie, les entreprises de ramonage.

Article 2

Ressortissent à la présente Convention les ingénieurs, assimilés et cadres (désignés, dans la suite du texte, par le sigle "I.A.C.") définis dans la 2ème Partie "Classification et accords de salaires".

Article 3

Ne relèvent pas de la présente convention les entreprises et chantiers de Travaux Publics, c'est-à-dire ceux relevant des activités du groupe n° 34 de la nomenclature publiée en application du décret n° 47-142 du 16 janvier 1947 ainsi que les chantiers ouverts par les activités du sous-groupe n° 33-130 (entreprise de béton armé) et du sous-

groupe n° 33-410 (grosses charpentes métalliques) lorsqu'ils ont pour objet la construction d'ouvrages tels que : bar-rages, ponts, hangars, éléments métalliques de grands ouvrages hydrauliques, etc., ainsi que les entreprises de sca-phandriers du sous-groupe n° 25-530.

Article 4 **Oeuvres sociales**

(Ajouté par accord du 28 juin 1993, étendu par arrêté du 15 novembre 1993, JO 20 novembre 1993)

Les Ingénieurs, Assimilés et Cadres des entreprises définies dans la présente Convention bénéficient d'oeuvres sociales instituées par la Profession. Les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne (APAS-BTP-RP).

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

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

La gestion des oeuvres sociales mentionnées ci-dessus est assurée par deux associations paritaires de gestion, l'Association Paritaire pour la Santé des Salariés du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne (APSS-BTP-RP) et l'Association Paritaire pour les Oeuvres Sociales du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne (APOS-BTP-RP).

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

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

Titre II

Engagement

Article 5

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou contrat d'engagement, conforme au modèle figurant ci-après(*voir en annexe de la 1ère partie*), mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente Convention et précisant la ou les fonctions de l'intéressé, ainsi que sa classification, comme il est dit à l'article 11 de la 2ème partie de la présente Convention.

Article 6

Il sera remis à tout I.A.C. en service au moment de l'entrée en vigueur de la présente Convention, une lettre conforme au modèle figurant ci-après(*voir en annexe de la 1ère partie*) comportant, outre les précisions prévues à l'article précédent, l'indication de la date primitive d'entrée dans l'entreprise et la date depuis laquelle il occupe la fonction qui lui est confirmée par ladite lettre.

Article 7

Toute modification de contrat fera l'objet d'une notification écrite. Si la modification n'est pas acceptée par l'I.A.C., son refus, confirmé par écrit dans les huit jours de la notification, sera considéré comme comportant licenciement et réglé comme tel.

Période d'essai

Article 8

Sauf accord contraire entre les parties, tout I.A.C. est soumis à une période d'essai de trois mois.

Article 9

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est ainsi fixée :

- pendant le premier mois : néant ;
- après le premier mois : une semaine ;
- après six semaines : deux semaines ;
- après le deuxième mois : un mois.

Le préavis en période d'essai donne droit à l'I.A.C. de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 12 ci-après.

Titre III

Résiliation du contrat de travail dénonciation du contrat

Article 10

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un document écrit, daté et signé, c'est-à-dire :

- soit par note remise de la main à la main avec décharge signée par la partie qui la recevra ;
- soit par pli recommandé, dont la date de remise constituera la date de notification de la dénonciation du contrat.

Ce document se référera, s'il y a lieu, aux stipulations de la lettre d'engagement ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières, notamment de celle prévue par l'article 11 de la 2ème partie "Classification et accords de salaires".

Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de l'article 11 ci-après.

Dans le cas de licenciement pour manque notoire de travail, mention devra en être faite sur l'avis de résiliation, si l'intéressé en fait la demande.

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

Article 11

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dit aussi "délai-congé", est fixée à trois mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

Toutefois, ce délai est réduit à :

- deux mois pour les I.A.C. ayant débuté depuis moins de six ans dans leur carrière professionnelle dans le Bâtiment ou les Travaux Publics ;
- un mois pour les I.A.C. ayant débuté depuis moins de trois ans dans leur carrière professionnelle dans le Bâtiment ou les Travaux Publics.

Lorsque le licenciement est provoqué par une faute grave de l'intéressé, le versement de l'indemnité de préavis et éventuellement de l'indemnité de licenciement ou de départ n'est pas obligatoire.

Article 12

Pendant la période de préavis, les I.A.C. ont droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois, prises en une ou plusieurs fois (en principe deux heures par jour). Les heures d'absence seront fixées moitié au gré de l'I.A.C., moitié au gré de l'employeur et moyennant avis réciproque. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Indemnités de préavis

Article 13

En cas de licenciement, l'I.A.C. pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement ou de départ, qu'à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise ou l'établissement.

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 de préavis restant à courir.

Indemnités de licenciement

Article 14

Conditions d'attribution

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 122 du 18 mai 1987, étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988)

Il est attribué à tout I.A.C. de 25 ans au moins et n'ayant pas 65 ans révolus objet d'une mesure de licenciement non motivée par une faute grave de nature à entraîner la suppression du préavis et de son paiement, une indemnité de licenciement, distincte de celle qui pourrait être due au titre de non-accomplissement du préavis.

En cas de licenciement d'un I.A.C. entre 60 ans révolus et 65 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 au moment de la rupture du contrat de travail, l'indemnité de licenciement est calculée conformément aux indications du barème annexé à l'article 15 ci-dessous, sur la base de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, définie au sens de l'article 17 ci-dessous, telle qu'elle a été acquise à la date de son sixième anniversaire.

Article 15

Montant de l'indemnité de licenciement

(Modifié par avenant n° 122 du 18 mai 1987, étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988)

Le montant de l'indemnité de licenciement se calcule en nombre de mois de rémunération, conformément aux indications du barème ci-annexé qui prend en considération :

- a) L'ancienneté totale de l'I.A.C., dans l'entreprise, telle que définie à l'article 17 ci-après ;
- b) Le régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dont l'intéressé est bénéficiaire, et les taux de cotisations (entreprise + intéressé) à ce régime ;
- c) Soit la rémunération de l'intéressé pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement. Soit — au cas où l'intéressé bénéficie d'une rémunération variable, constatée sur une période comprenant les douze derniers mois qui ont précédé la date de notification du licenciement — la rémunération visée dans le cas précédent, augmentée du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération variable.

La rémunération variable est définie comme étant la différence entre le montant de la rémunération totale de l'intéressé pendant les douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle du travail reçus par l'intéressé pendant ces douze mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements fournie chaque année par l'employeur à l'Administration des Contributions Directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu.

Barème des indemnités de licenciement

ANNÉES d'ancienneté dans l'entreprise	MONTANT en fonction de la rémunération mensuelle moyenne calculée au paragraphe c de l'article 15	
	Entreprise cotisant au régime obligatoire seulement (taux cotisations entreprise + inté- ressé = 8%)	Entreprise cotisant au régime obligatoire et au régime sup- plémentaire de telle façon que la somme des taux de co- tisations pour la retraite soit au moins égale à 13%
De 0 à 5 ans.	Néant.	Néant.
De 5 à 10 ans.	1 mois 1/2 + 30/100 de mois par an au-dessus de 5 ans de présence.	1 mois + 20/100 de mois par an au-dessus de 5 ans de pré- sence.
Au-delà de 10 ans.	3 mois + 70/100 de mois par an au-dessus de 10 ans de présence.	2 mois + 50/100 de mois par an au-dessus de 10 ans de présence.
Plafonds de l'in- demnité.	18 mois.	12 mois.

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

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux des cotisations (entreprise + intéressé) affectées au régime de retraite est comprise entre 8 et 13%, l'indemnité de licenciement est égale à :

$$IT = I$$

$$13$$

$$+ (I$$

$$8$$

$$- I$$

$$13$$

$$) \times 13 - T / 5$$

où

I_{13} est le montant de l'indemnité qui devrait être versé pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale

à 13%.

I_8 est le montant de l'indemnité qui devrait être versé pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est seulement de 8%.
T est le montant des taux des cotisations (entreprise + intéressé) affectées au régime de retraite dans l'entreprise considérée.

Article 15 bis **Majoration de l'indemnité de licenciement**

(Ajouté par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

En cas de licenciement d'un I.A.C. âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10%.

Obligations particulières en ce qui concerne le régime de retraite

Article 16

Les parties signataires sont d'accord pour rappeler qu'en application de la convention du 1^{er} juillet 1947, agréée par l'arrêté du 24 février 1948 (« Journal Officiel » du 9 mars 1948), toutes les entreprises de Bâtiment ou de Travaux Publics doivent adhérer obligatoirement à la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Connexes (ingénieurs, cadres et assimilés), 7, rue du Regard Paris (6^e), pour :

- le régime obligatoire de retraite (cotisations entreprise + intéressé = 8%) ;
- la cotisation patronale de 1,5% sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale (art. 7 de la convention du 14 mars 1947).

Définition du calcul de l'ancienneté

Article 17

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 122 du 18 mai 1987, étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988)

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 14 ci-dessus,

on entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans 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 employeur et avec accord du nouvel employeur quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise,
- 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.

Si un ingénieur, assimilé ou cadre passe sur les instructions de son employeur, 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'intéressé reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, c'est celle-ci qui prend en charge l'ancienneté acquise dans la première.

Ces instructions devront être confirmées à l'intéressé par les deux employeurs.

Engagements successifs

Article 18

(Modifié par avenant n° 122 du 18 mai 1987, étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988)

L'ingénieur, assimilé ou cadre, engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise, a droit, lors d'un congédiement non motivé par faute grave, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 17.

Après un premier versement, les licenciements ultérieurs donnent lieu à versements d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité, et cal-

culées en fonction des dispositions de l'article 15 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement⁽³⁾.

(3) Exemple d'application :

Un I.A.C. est licencié d'une entreprise après dix ans d'ancienneté alors que la somme des taux de cotisation pour la retraite est au moins égale à 13%. Il a droit à deux mois de rémunération moyenne, supposons-la de 5.000 francs (avant guerre), soit : $2 \times 5\,000\text{ F} = 10\,000\text{ F}$.

Cet I.A.C. revient dans cette entreprise plusieurs années après et est à nouveau licencié après dix nouvelles années.

Son ancienneté totale est alors de vingt ans, qui lui donnerait droit à sept mois de rémunération moyenne, supposée être alors de 100 000 francs.

En application de ce texte, l'indemnité à lui verser sera de : $(7\text{ mois} - 2\text{ mois}) \times 100\,000\text{ F} = 500\,000\text{ F}$. et non : $(7\text{ mois} \times 100\,000\text{ F}) - (2 \times 5\,000\text{ F}) = 690\,000\text{ F}$.

Ces chiffres ont été cités pour exemple en 1956 lors de la rédaction du texte initial ; il s'agit d'ANCIENS FRANCS.

Déclassement

Article 19

Tout changement de position type, échelon ou catégorie, entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre l'ingénieur, assimilé ou cadre et son employeur, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article précédent.

Indemnités de départ - Conditions d'attribution

Article 20

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 122 du 18 mai 1987, étendu par arrêté du 26 avril 1988, JO 6 mai 1988)

L'ingénieur, assimilé ou cadre qui est l'objet d'un licenciement mettant fin à son contrat de travail après l'âge de 65 ans révolus, ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement, le préjudice susceptible d'être invoqué étant compensé par la possibilité dont jouit l'intéressé de faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées par la Convention du 14 mars 1947.

Hormis le cas de licenciement pour faute grave de nature à entraîner la suppression du préavis et du paiement de l'indemnité correspondante, il lui est alloué une indemnité de départ distincte du préavis, calculée conformément aux indications du barème ci-annexé, qui prend en considération les dispositions des alinéas a, b et c de l'article 15.

Mais, dans ce cas, les déductions prévues au paragraphe premier de l'article 17 (durée des contrats dont la résiliation est imputable à l'intéressé) ne s'appliqueront pas.

Barème des indemnités de départ

ANNÉES d'ancienneté dans l'entreprise	MONTANT> en fonction de la rémunération mensuelle moyenne calculée au paragraphe c de l'article 15	
	Entreprise cotisant au régime obligatoire seulement (taux cotisations entreprise + inté- ressé = 8%)	Entreprise cotisant au régime obligatoire et au régime sup- plémentaire de telle façon que la somme des taux de co- tisations pour la retraite soit au moins égale à 13%
De 0 à 5 ans.	Néant.	Néant.
De 5 à 10 ans.	1 mois + 20/100 de mois par an au-dessus de 5 ans.	1/2 mois + 14/100 de mois par an au-dessus de 5 ans.
Au-delà de 10 ans.	2 mois + 27/100 de mois par an au-dessus de 10 ans.	1/2 mois + 14/100 de mois par an au-dessus de 5 ans.
Plafonds de l'in- demnité.	10 mois.	5 mois.

Nota. — Les fractions d'années d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux de cotisations (entreprise + inté-ressé) affectées au régime de retraite est comprise entre 8 et 13%, l'indemnité minimum de départ se calcule comme pour l'indemnité de licenciement (art.15).

Article 21

Cas particulier du départ volontaire

L'ingénieur, assimilé ou cadre, de soixante-cinq ans révolus, qui résilie lui-même son contrat de travail bénéficie néanmoins de l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de cinquante-cinq ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie, sous délai minimum, de la justification de la liquidation de sa retraite, acquise dans les conditions fixées par la convention du 14 mars 1947, à compter de la cessation de son emploi.

Article 22

Dispositions diverses

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 42 du 23 février 1973, étendu par arrêté du 22 octobre 1973, JO 28 décembre 1973)

L'ingénieur, assimilé ou cadre, âgé de plus de 60 ans dont le contrat se trouve rompu à la suite d'une inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale qui bénéficierait, de ce fait, de la retraite de la Sécurité Sociale et de celle acquise par les dispositions de la Convention du 14 mars 1947 sans abattement pour liquidation anticipée, a droit à une indemnité spéciale, hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression de préavis et de son payement.

Cette indemnité spéciale est intermédiaire entre les deux indemnités (de licenciement et de départ) précédemment examinées ; son montant est égal à :

$$M = R + n / 60 \times (L - R)$$

où

M est le montant de l'indemnité spéciale.

R est le montant de l'indemnité de départ, calculée suivant l'article 20, que l'intéressé aurait eue s'il était resté dans l'entreprise jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

L est le montant de l'indemnité de licenciement, calculée suivant l'article 15, que l'entreprise devrait verser à l'intéressé comme correspondant à la date réelle de fin de contrat de travail.

n est le nombre de mois compris entre la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra l'âge de soixante-cinq ans.

Le montant de l'indemnité spéciale M ne pouvant toutefois dépasser celui de l'indemnité de licenciement L.

Augmentation du taux de cotisation dans l'entreprise

Article 23

Si une entreprise augmente ultérieurement les taux de cotisation (entreprise + intéressé) pour la retraite de telle façon que la somme de ces taux atteigne au moins 13% mais que cette augmentation ne conduise pas à une majoration correspondante et intégralement proportionnelle des points de retraite acquis antérieurement à la date D où intervient cette augmentation — en application des règlements du régime de retraite — le calcul des indemnités de licenciement et de départ s'effectuera selon la méthode suivante :

Le montant de ces indemnités sera la somme de deux parties : P₁ et P₂

La première partie P₁ correspondra à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date d'entrée dudit intéressé dans l'entreprise et la date D ; elle sera de :

P

1

= I

13

+ (I

a

– I

13

) P

où

I₁₃ est le montant de l'indemnité qui devrait être versé par une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13% à un ingénieur, assimilé ou cadre, ayant la même ancienneté (jusqu'à la date D).

a est le montant de l'indemnité qui devrait être versé par l'entreprise à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date D) alors que la somme des taux des cotisations pour la retraite était encore égale à : a%, avec ($8 \leq a < 13$)

p est le pourcentage d'abattement que subira la majoration effective des points de retraite acquis antérieurement à la date D par rapport à la majoration strictement proportionnelle de ces points correspondant à l'augmentation de la somme des taux de cotisation pour la retraite.

La deuxième partie P_2 correspondra :

- à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date D et la date de résiliation du contrat de travail ;
- et aux nouveaux taux de cotisations (entreprise + intéressé) pour la retraite intervenant dans l'entreprise depuis la date D.

Les indemnités de cette deuxième partie se calculent d'après les barèmes des articles 15 et 20 et d'après les paliers correspondant à l'ancienneté s'étendant de l'ancienneté à la date D à l'ancienneté à la date de résiliation du contrat de travail.

Répercussion des modifications éventuelles du régime de retraite de la convention du 14 mars 1947

Article 24

Au cas où le régime institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 viendrait à être modifié, de telle façon que, soit la retraite totale (Sécurité Sociale + Caisse Nationale de Prévoyance) servie aux ingénieurs, assimilés ou cadres, vienne à être réduite ou à disparaître, soit la cotisation patronale minima pour la retraite vienne à être augmentée, les organisations signataires s'engagent à se réunir, dans un délai de deux mois suivant la date de la modification, pour examiner les répercussions sur les montants des indemnités précédentes (licenciement et départ). Ces indemnités ont été établies en fonction des résultats constatés, à la date de la signature de la présente convention, de l'application du régime du 14 mars 1947.

Titre IV Congés

Article 25

(Avenant n° 14 du 10 mai 1966 et du 21 juin 1966, étendu par arrêté du 23 décembre 1966, JO 31 décembre 1966)

A

Des congés payés annuels sont accordés aux I.A.C. dans les conditions suivantes :

La durée du congé payé est fixée :

1 Pour les I.A.C. ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence, à quatre semaines de sept jours, ouvrables ou non ;

2 Pour les I.A.C. ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence, conformément à la législation en vigueur.

Ces I.A.C. bénéficieront néanmoins d'un congé de quatre semaines de sept jours, ouvrables ou non, s'ils justifient simultanément :

a) Avoir accompli au moins 1 800 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics au cours de l'année de référence ;

b) Avoir reçu ou être en droit de recevoir d'une caisse de congés du bâtiment ou des travaux publics le paiement d'une prime de vacances, au titre des congés de l'année en cours.

B

Des jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés aux I.A.C. dans les conditions suivantes :

— soit : deux jours ouvrables de congés supplémentaires aux I.A.C., ayant, à la fin de la période de référence, plus de cinq ans et moins de dix ans de présence dans l'entreprise, ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt ans de service en qualité d'I.A.C. dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics ;

— soit : trois jours ouvrables de congés supplémentaires aux I.A.C. ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt ans de service en qualité d'I.A.C. dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie du congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise par accord entre celle-ci et l'I.A.C. intéressé.

Ces journées de congés supplémentaires ne donnent pas lieu à réduction du montant des appointements habituels de l'intéressé.

La durée totale du congé résultant du présent article inclut tous les compléments de congé, notamment pour ancienneté, résultant de dispositions légales ou contractuelles ou d'usages. Dans le cas où l'application des règles légales ou contractuelles ou d'usages ouvre droit à un congé d'une durée totale plus longue que celle résultant du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

Article 26

Le congé annuel proprement dit sera pris en principe en une seule fois.

Toutefois des accords individuels pourront permettre :

Des congés fractionnés sur demande de l'I.A.C. ;

l'imputation, sur les congés annuels, des périodes militaires volontaires ou des voyages d'études.

la fixation de modalités particulières concernant la répartition des congés telles que report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'I.A.C. intéressé que la partie de son congé excédant douze jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à six jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'I.A.C. intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du dernier alinéa de l'article 25 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 forfaitement 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 restent à la charge de l'entreprise.

Article 27

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 avant le 1^{er} avril de chaque années et en tout cas au moins deux mois à l'avance.

Pour les I.A.C. dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure du possible, compatibles 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, le congé leur sera accordé simultanément, s'ils le désirent, dans toute la mesure compatible avec le service.

Article 28

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, et moins de deux mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé, cette date est différée, un accord préalable devra intervenir avec l'employeur pour un dédommagement raisonnable.

Il en sera de même si, étant en congé, l'I.A.C. 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 seront remboursés.

Dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, il sera accordé deux jours de congé supplémentaires et plus du temps de voyage.

Article 29

(Complété par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux prévus à l'article 55, constatés par certificat médical, ou les jours d'absence pour accouchement, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux I.A.C. pouvant justifier avoir, au cours de la période de référence, 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 54g (alinéa 4) du livre II du code du travail.

Article 30

La période des congés s'étend du 1^{er} mai au 30 avril.

Article 31

Les heures accordées pour recherche d'emploi, en période de préavis, et non encore utilisées, seront payées à l'I.A.C. en sus du salaire et de l'indemnité de congé payé.

Article 32

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas réduction d'appointements seront accordées à l'I.A.C. ayant terminé sa période d'essai.

Pour :

- se marier : trois jours ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : deux jours ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : un jour ;
- assister aux obsèques d'un de ses proches parents : un jour.

Article 33

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Une prime de vacances, égale à 30 p. 100 de l'indemnité de congé prévue à l'article 25, sera versée à tout I.A.C. réunissant, à la fin de l'année de référence, six mois de présence dans l'entreprise.

Toutefois, en ce qui concerne les I.A.C. qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service militaire au cours de ladite année de référence, le temps de présence dans l'entreprise exigé pour percevoir la prime de vacances sera réduit à un mois.

Cette prime, qui ne se cumulera pas avec les versements qui auraient le même objet, sera versée en même temps que l'indemnité de congé.

Titre V

Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

Article 34

Les I.A.C. qui effectuent, 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 seront remboursés de manière à assurer à l'I.A.C. des repas et une chambre en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Article 35

Pour les déplacements occasionnels entraînant une résidence stable de plus de huit jours, le remboursement des frais de séjour fera l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et l'I.A.C., accord qui pourra fixer un forfait.

Article 36

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Pour les déplacements occasionnels de longue durée, il sera accordé à l'I.A.C. éloigné de sa famille (femme, enfants) un voyage aller et retour payé à son domicile :

Chaque semaine, pour les déplacements jusqu'à une distance de 100 km ;

Chaque quinzaine, pour les déplacements de 101 à 400 km ;

Chaque mois, pour les déplacements de plus de 400 km ;

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrables. Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que l'I.A.C. ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de douze heures complètes dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire et de vingt-quatre heures s'il s'agit d'un voyage bimensuel ou mensuel, il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de 12 ou 24 heures, selon le cas spécifié ci-dessus.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que l'I.A.C. se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui ; mais dans ce dernier cas, la somme allouée ne pourra dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre lui-même à son domicile.

Article 37

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

L'I.A.C. dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit à une indemnité forfaitaire pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité représentera approximativement la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales de l'I.A.C. s'il vivait au lieu où il a été engagé ; elle sera fixée par accord préalable entre l'employeur et l'I.A.C.

De plus, l'intéressé aura droit au remboursement d'un voyage de détente aller et retour tous les mois, aux conditions fixées à l'article 36.

Article 38

A la demande de l'intéressé, une autorisation d'absence sera accordée dans le cas d'élections législatives, municipales ou prud'homales. Celle-ci pourra remplacer un des voyages de détente prévus aux articles précédents ; dans ce cas, ledit voyage sera effectué dans les mêmes conditions.

Article 39

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, périodes militaires, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation, seuls seront remboursés sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

Article 40

Le voyage de détente ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins de dix jours de la fin d'une mission ou d'un déplacement, sauf lorsqu'il s'agit d'élections législatives, municipales ou prud'homales.

Dans ce cas, un repos compensateur, égal à la durée de l'absence non utilisée, est accordé à l'I.A.C. au retour à son point d'attache.

Article 41

Lorsqu'un I.A.C. amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement désirera regagner sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage comptera comme voyage de détente au sens de l'article 36. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente partira du jour du retour de congé.

Article 42

Dans les cas de maladie, d'accident grave ou de décès d'un I.A.C. en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un membre de la famille (femme, enfants) de l'intéressé ou toute autre personne désignée par lui pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport.

Article 43

En cas de décès d'un I.A.C. en déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle ou ceux de transport à une distance équivalente seront à la charge de l'employeur.

Article 44

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Les déplacements par chemin de fer seront effectués :

Par train de jour, en première classe,

Par train de nuit, en première classe,

avec couchette, ou en wagon-lit, 2^e ou 3^e catégorie, suivant la composition du train.

Les déplacements pourront également être effectués par voie aérienne. Dans ce cas, l'entreprise assurera l'I.A.C. pour les risques du voyage par une assurance spéciale, garantissant, compte tenu des autres assurances décès⁽⁴⁾ au minimum en cas de décès :

(4) (Pour calculer le montant du capital décès à couvrir, pour chaque intéressé, par cette assurance spéciale, l'employeur devra donc déduire éventuellement des sommes indiquées dans ce paragraphe :

1^o Celle qui serait due en vertu de l'article 58 ;

2^o Celles qui résulteraient :

Soit d'une assurance déjà comprise dans le prix du billet (billet type « Air France »).

Soit de l'assurance qu'il aurait pu déjà contracter à titre permanent pour garantir ses I.A.C. contre le même risque.)

55.000 F. pour un célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;

110.000 F. pour un marié, veuf ou divorcé avec enfant à charge ;

27.500 F. en sus par enfant à charge.

En cas d'accident entraînant une incapacité permanente, les indemnités ci-dessus seront attribuées au prorata du taux d'incapacité reconnue.

Les sommes ci-dessus seront révisées dans les conditions prévues à l'article 59 ci-après.

Article 45

Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un I.A.C. utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile, des frais d'assurances⁽⁵⁾ et éventuellement des impôts pesant sur le véhicule.

(5) (Il appartiendra à l'employeur de vérifier que l'I.A.C. est possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé et qu'il a souscrit une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accidents causés aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service. La communication de ces pièces vaut engagement de la part de l'I.A.C. de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.)

Changement de résidence et rapatriement

Article 46

Tout changement de lieu d'emploi comportant changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par l'I.A.C. est considéré comme licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'I.A.C., une lettre constatant le motif du congédiement sera jointe au certificat de travail.

Si le changement est accepté, tous les frais occasionnés pour l'intéressé et sa famille (conjoint et personnes à charge) (Au sens de la législation fiscale)

sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera soumise à l'employeur, préalablement à leur engagement.

Article 47

Tout I.A.C. qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille.

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement de l'intéressé a lieu, dans un délai de six mois, à partir de la notification du congédiement.

Si, dans la même hypothèse, l'I.A.C. licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite maxima de ceux qu'aurait occasionné son retour au point de départ.

Article 48

Les frais de changement de résidence ou de rapatriement comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par l'I.A.C. à son logeur ; ce dédit est, en principe, égal au maximum à trois mois de loyer.

Lorsqu'un I.A.C. recevra 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 devra au préalable, obtenir l'accord de son employeur, faute de quoi celui-ci ne serait tenu à lui rembourser, en cas de licenciement, que trois mois de loyer.

Article 49

En cas de décès de l'intéressé 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, seront à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées aux articles 43, 47 et 48.

Article 50

Si un I.A.C. est muté dans un autre lieu de travail entraînant changement de résidence, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'aura pas pu installer sa famille dans la nouvelle résidence. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant un an, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Titre V bis

Déplacements hors de la France métropolitaine

(Ajouté par avenant n° 85 du 14 mai 1979, étendu par arrêté du 26 octobre 1979, JO 15 janvier 1980)

Article 50 a

Les règles applicables aux I.A.C. qui effectuent des déplacements hors de la France métropolitaine sont contenues dans la 3ème partie de la présente Convention.

Titre VI

Maladie - Accident - Maternité

Article 51

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

Article 52

Les prestations suivantes seront dues :

- a)** En cas d'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie contractée au service de l'employeur, à tout I.A.C. sans condition d'ancienneté ;
- b)** Sous réserve des dispositions de l'article 55 ci-dessous, en cas d'incapacité temporaire de travail pour maladie ou accident non professionnels, à l'I.A.C. justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de cinq ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

1° Pendant les 30 premiers jours à dater du jour de l'arrêt de travail, l'employeur lui versera intégralement ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la Sécurité Sociale.

2° À partir du 31^e jour et jusqu'au 90^e jour, l'employeur devra, par une police contractée auprès d'une compagnie d'assurance ou d'un régime de prévoyance, assurer à l'I.A.C. :

Des indemnités complétant à 100% des appointements, les indemnités journalières du régime général de la Sécurité Sociale ;

Des prestations complémentaires équivalentes à celles assurées à partir du 91^e jour par le Type T du régime supplémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947, adopté par la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment, des Travaux Publics et des industries connexes, 7, rue du Regard, Paris (6^e), telles que ces prestations existaient au 31 août 1955⁽⁶⁾.

(6) (Ces prestations complémentaires sont : rente d'incapacité, revalorisation de la rente invalidité, exonération des cotisations, frais chirurgicaux et allocations pour soins de maternité).

3° A partir du 91^e jour, l'I.A.C. sera couvert par un régime assurant des prestations équivalentes à celles assurées par le régime T de la Caisse de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics susvisée.

Faute d'avoir contracté les assurances nécessaires, l'employeur devra payer directement les indemnités et prestations ci-dessus. Dans ce dernier cas, l'employeur devra faire en sorte que l'I.A.C. perçoive, notamment en cas d'opération chirurgicale, les mêmes prestations que s'il bénéficiait de celles qui existent dans le type T du régime supplémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 adopté par la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment, des Travaux Publics et des industries connexes, 7, rue du Regard, Paris (6^e).

Article 53

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées à l'article précédent seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que les intéressés toucheraient du fait des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Ces prestations devront être déclarées à l'employeur par l'I.A.C. qui en sera bénéficiaire.

Article 54

En cas d'accident causé par un tiers, et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

Article 55

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique des sports indiqués ci-dessous et entraînant une incapacité de travail supérieure à un mois : ascension de glaciers et hautes cimes, aviation privée, courses et matches de toute nature.

Article 56

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article 52 est écoulé, l'I.A.C. dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans appointements et sur production d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximum d'une année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après une année de mise en disponibilité, l'I.A.C. pourra être licencié. Il bénéficiera dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au titre III (art.15) calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

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

La mise en disponibilité dans les conditions prévues ci-dessus ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité de décès dans les cas prévus à l'article 58 ci-dessous.

Article 57

L'I.A.C. qui atteindrait l'âge de 65 ans au cours soit de son indisponibilité, soit de sa mise en disponibilité prévue au paragraphe premier de l'article précédent, pourra être licencié par l'employeur à partir de ses 65 ans, moyennant paiement de l'indemnité de départ fixée au titre III, calculée sur l'ancienneté acquise au jour du licenciement.

Article 57 bis

(Ajouté par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Pour les collaboratrices 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 comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100% des appointements mensuels des intéressées — déduction faite 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 — pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de huit semaines après la date de celui-ci.

Article 58

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

En cas de décès d'un I.A.C. à la suite d'accident ou de maladie couverts par la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, il sera alloué aux ayants droit de la victime (conjoint ou à défaut descendants en ligne directe, ou à défaut ascendants en ligne directe ou à toute autre personne désignée par lui), en sus des prestations décès du régime général de Sécurité Sociale, du régime obligatoire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et du type T du régime supplémentaire, tel qu'il est visé à l'article 52, un capital complémentaire, fonction de la rémunération annuelle de l'I.A.C. pendant les douze mois ayant précédé l'accident ou la maladie cause de décès et égal à :

Une année de cette rémunération s'il gagnait de 18.000 F à 22.000 F.

Deux années de cette rémunération s'il gagnait de 22.001 F à 27.500 F ;

Trois années de cette rémunération s'il gagnait plus de 27.500 F.

Article 59

(Modifié par avenant n° 31 du 26 mai 1970, étendu par arrêté du 25 février 1971, JO 9 avril 1971)

Les chiffres ci-dessus ont été établis en fonction des traitements existant au 1^{er} janvier 1969. Ils seront révisés :

— soit en fonction de l'augmentation des traitements, chaque fois qu'il apparaîtra que la rémunération moyenne des I.A.C. affiliés à la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics a varié de plus de 10% :

— soit en cas de modification dans l'assiette ou les taux des prestations du régime général de la Sécurité Sociale.

Titre VII

Obligations militaires

Article 60

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un I.A.C. 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 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.

Article 61

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 I.A.C. seront rémunérés normalement par leur employeur.

Titre VIII

Brevets d'invention

Article 62

Lorsque l'I.A.C. fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'I.A.C. 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.

Article 63

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'I.A.C. 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'I.A.C. serait à la retraite ou ne serait plus au service de 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 sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre 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'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

Article 64

Lorsqu'un I.A.C. fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 65

Si les dispositions complémentaires à celles qui figurent dans la convention collective nationale des I.A.C. des industries chimiques en date du 16 juin 1955 relatives aux brevets d'invention sont établies entre les parties signataires de ladite convention, les parties signataires de la présente convention se réuniront en vue de l'établissement éventuel d'un avenant.

Titre IX

Relations humaines

Les parties signataires,

Considérant que l'accroissement de la productivité dans la profession est nécessaire, qu'il doit avoir pour conséquence une amélioration des prix de revient permettant :

L'amélioration de la rémunération des exécutants ;

L'amélioration de la rémunération des entreprises ;

Ainsi qu'une baisse des prix des travaux ;

Reconnaissant que cet accroissement ne repose pas uniquement sur la recherche des progrès techniques et d'une

meilleure organisation des chantiers, mais qu'il nécessite aussi la poursuite de l'amélioration du climat social, Conviennent de joindre leurs efforts pour promouvoir, dans la profession et dans les entreprises, l'étude en commun, entre employeurs et cadres, des divers aspects du problème, la recherche des solutions à y apporter, ainsi que la mise en pratique de ces solutions.

Titre X

Durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne pourra être dénoncée en tout ou en partie qu'après un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, la présente convention restera en vigueur tant qu'un nouveau texte ne remplacera pas celui-ci.

Annexe à la 1^{ère} partie

Modèle de lettre d'engagement

Raison Sociale

et

adresse de l'entreprise

Date

M

(nom, prénoms et adresse)

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous confirmer ci-après les conditions de votre engagement au service de notre entreprise.

Le présent engagement est fait aux conditions générales de la convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du Bâtiment et du règlement intérieur de l'entreprise.

1° Vous entrerez dans notre entreprise le

2° Vous serez employé comme (position échelon catégorie)

3° Vos appointements seront de (horaire correspondant)

4° Votre résidence sera à

5° Conditions particulières

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention : « Lu et approuvé », suivie de votre signature.

Veuillez agréer, etc.

Modèle de lettre de régularisation d'engagement

Raison Sociale

et

adresse de l'entreprise

Date

M

(nom, prénoms et adresse)

Monsieur,

En vertu de la mise en application de la convention collective de travail concernant les ingénieurs, assimilés et cadres du Bâtiment, nous vous confirmons, ci-dessous, les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales de la convention collective précitée et du règlement intérieur de l'entreprise.

1° Vous êtes au service de notre entreprise depuis le et vous y occupez l'emploi de depuis le ce qui correspond à la position échelon catégorie

2° Vos appointements sont de (horaire correspondant)

3° Votre résidence est fixée à

4° Conditions particulières

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention : « Lu et approuvé », suivie de votre signature.

Veillez agréer, etc.

Partie II

Classification et salaires

Article 1

(Modifié par avenant n° 17 du 23 juin 1967)

Les dispositions de la présente Convention ont pour objet de fixer les appointements minimaux des Ingénieurs Assimilés et Cadres de l'un ou l'autre sexe occupés dans les entreprises ou parties d'entreprises définies au champ d'application de la présente Convention.

Article 2

(Modifié par avenant n° 17 du 23 juin 1967)

Elles s'appliquent à l'ensemble de la région définie précédemment, en ce qui concerne la classification mais la valeur du point 100(voir l'article 9) pourra être différente selon les départements.

Article 3

Définition des ingénieurs, assimilés et cadres

Pour l'application de la présente convention sont considérés :

1° Comme ingénieurs et assimilés (position A et B), les collaborateurs qui ont une formation technique constatée généralement par l'un des diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi⁽⁷⁾ ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises ;

(7) Sont assimilés à ces diplômes ceux de : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, instituts d'études politiques créés par ordonnance du 9 octobre 1945, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrés par les facultés françaises

2° Comme cadres (positions C et supérieures), les ingénieurs, ou assimilés possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, et qui (à l'exception des cas visés plus loin, à l'article 7, position C, 1^{er} et 2^e échelon) exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés administratifs ou commerciaux.

Ne relèvent pas de la présente convention :

Les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsque :

Ou bien ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale ;

Ou bien ils n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Ne sont également pas visés :

Les directeurs salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'établissement, les voyageurs représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937 ; les ouvriers, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

Article 4

Affectation provisoire à un poste subalterne

Les collaborateurs engagés essentiellement pour tenir l'un des postes prévus à la présente convention, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien, soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, devront, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

Article 5

Classification en fonction du poste tenu

Les ingénieurs, assimilés et cadres, définis ci-dessus, sont classés dans chaque établissement dans les diverses positions types énumérées ci-dessous en fonction de l'importance réelle du poste tenu par eux et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme (exception faite des ingénieurs et assimilés énumérés à la position A), toute autre considération étant exclue.

Article 6

Positions types

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent, en raison des connaissances qu'elles exigent et des responsabilités qu'elles entraînent, être assimilées à celles qu'elle définit ; les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles.

Article 7

Classification

Position « A »

Ingénieur ou assimilé débutant

Titulaire d'un des diplômes prévus au chapitre « Définition » et débutant dans la profession en qualité d'ingénieur ou assimilé :

- a) De moins de vingt-quatre ans ;
- b) De vingt-quatre à vingt-six ans, ou, s'il est âgé de plus de vingt-six ans, pendant les deux premières années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé ;
- c) De vingt-six à vingt-huit ans, ou, s'il a plus de vingt-huit ans, pendant les troisième et quatrième années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

A l'expiration de la période de deux ans prévue à l'alinéa c ci-dessus, les ingénieurs et assimilés bénéficient dans l'entreprise où cette période a été achevée de la qualification d'ingénieur ou assimilé (position B).

Position « B »

Ingénieur ou assimilé 1^{er} échelon

Catégorie 1

Fonction exercée par l'ingénieur ou assimilé ayant au moins quatre ans de pratique de la profession (cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées), possédant une formation technique appuyée sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

La formation exige la mise en oeuvre de ces connaissances et qualités. Mais l'initiative de l'intéressé est limitée et la responsabilité finale des décisions revient en fait à son chef.

L'intéressé coordonne éventuellement les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés travaillant aux mêmes tâches que lui.

La place hiérarchique de cette catégorie se situe au-dessus des classifications d'agents de maîtrise.

Exemples :

- Ingénieur d'études : sous les ordres d'un chef de bureau d'études ou du chef de l'entreprise, il effectue seul les études et les calculs complets d'un projet courant ou les calculs d'une ou de plusieurs parties d'un projet général, sans nécessairement connaître l'ensemble de celui-ci. Il peut être appelé à présenter son étude et la discuter.
- Ingénieur adjoint d'exécution : ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un conducteur de travaux 2^e échelon.

Catégorie 2

L'intéressé remplit toutes les conditions ci-dessus et, en outre, partant d'instructions précises données par son supérieur, doit avoir à prendre les initiatives, à assumer les responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions. Cette fonction trouve plus généralement sa place dans les entreprises à structure simple.

Exemples :

- Ingénieur **d'études et d'exécution** (Cette appellation et définition correspond à celle d' « ingénieur projeteur 1^{er} échelon », de la classification « Parodi ») : généralement, sous les ordres directs du chef d'entreprise, étudie les projets courants de l'un ou l'autre des corps d'état du bâtiment et peut participer à leur exécution. Son emploi l'amène à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que peuvent comporter les tâches qui lui sont confiées.
- Ingénieur d'exécution : a les capacités de l'ingénieur adjoint d'exécution, mais peut avoir à diriger un chantier sous

l'autorité d'un conducteur de travaux 2^e échelon, s'occupant simultanément de plusieurs chantiers.

Ingénieur ou assimilé 2^e échelon

Catégorie 1

L'intéressé doit avoir au moins six ans de pratique de la profession (cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées) en qualité d'ingénieur ou assimilé et être en pleine possession de son métier.

Partant des directives données par son supérieur, il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

Pour diriger les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, employés ou ingénieurs travaillant aux mêmes tâches que lui ;

Pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Exemples :

- Ingénieur projeteur : il établit, avec le concours d'un personnel technique et qualifié tous avant-projets ou projets d'exécution de façon complète, rationnelle et économique, d'après les directives générales du client ou de son mandataire, ou d'après un dossier que lui transmet le chef d'entreprise ou le chef de bureau d'études. Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres ingénieurs ou dessinateurs, travaillant sur les projets ou études dont il est chargé.
- Conducteur de travaux 2^e échelon (cette appellation correspond à celle de la classification « Parodi ») : il centralise la direction d'un ou plusieurs chantiers pouvant nécessiter l'emploi d'un ou de plusieurs chefs de chantier, établit les rapports entre les clients et l'entreprise ; en ce qui concerne l'exécution des travaux, contrôle le travail du ou des chefs de chantier, assume la responsabilité d'exécution du ou des chantiers.

Il peut :

Préparer les éléments d'une étude ;

Prévoir, répartir des approvisionnements, organiser la main-d'oeuvre ;

Rédiger les rapports techniques et les situations de travaux.

- Commis principal : a des connaissances techniques et professionnelles étendues ; a au moins quinze ans de métier (y compris l'apprentissage) ; assure les rapports avec les architectes et la clientèle ; approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré ; participe à l'organisation générale de l'entreprise ; exerce par délégation de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes.

Exerce un commandement sur au moins quatre techniciens ou commis et au plus cinq.

- Chef métreur : technicien ayant au moins quinze ans de pratique du métré dans la profession (y compris apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins 5 métreurs et au plus 7.

- Chef comptable : collaborateur responsable de la comptabilité générale dans une entreprise à structure simple ou de l'ensemble de la comptabilité d'une agence d'une grande entreprise. Établit le bilan dans les entreprises à structure simple ou le compte d'exploitation dans les agences.

A des connaissances nécessaires des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins deux comptables ou aides-comptables sous ses ordres.

Catégorie 2

L'intéressé doit répondre à toutes les conditions exigées de l'ingénieur ou assimilé, 2^e échelon, catégorie 1, et, en outre :

Soit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité ;

Soit avoir fréquemment à prendre des initiatives avec la collaboration d'autres ingénieurs ou assimilés, travaillant sur les tâches dont il est chargé.

- Ingénieur projeteur principal : remplit les fonctions analogues à celles de l'ingénieur projeteur précédent mais présente, en outre, les conditions exigées ci-dessus.

Position « C »

Cadres 1^{er} échelon

Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et :

Qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des positions précédentes placés sous leur autorité ;

Ou qui ont des responsabilités équivalentes(*voir article 3*).

Ils doivent assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par leur service.

Dans les entreprises à structure simple, ils doivent avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités leur permettant d'agir en son lieu et place dans la gestion courante de l'entreprise.

- Ingénieur chef de bureau d'études : ingénieur groupant sous son autorité l'ensemble du personnel d'un bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs) ou s'il s'agit d'un bureau d'études important, d'une section bien distincte de ce bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs). Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles répondent aux desiderata des clients et aux dispositions des cahiers des charges. Il approuve les calculs, les plans et le choix des matières à employer.

- Premier commis : a des connaissances techniques et professionnelles étendues, a au moins quinze ans de métier (y compris l'apprentissage), assure les rapports avec les architectes et la clientèle, approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré, participe à l'organisation générale de l'entreprise, exerce par délégation générale de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes.

Exerce un commandement sur au moins six techniciens ou commis.

- Chef de bureau de métré : technicien ayant au moins quinze ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins huit métreurs.

- Chef du service de la comptabilité : collaborateur responsable de l'ensemble de la comptabilité d'une entreprise importante dont il établit le bilan.

A des connaissances étendues des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins cinq comptables ou aides-comptables sous ses ordres au siège de l'entreprise, ou bien huit comptables ou aides-comptables sous ses ordres dans l'ensemble de l'entreprise.

Cadres 2^e échelon

Cadres techniques ou administratifs :

Dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs ingénieurs ou assimilés et cadres de toute nature définis ci-dessus ;

Ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes(*voir article 3*).

Cette position comporte des responsabilités excédant notablement celles qui se présentent généralement dans les entreprises à structure simple

Cadre qui assure entièrement l'exécution d'un grand chantier de travaux publics (tel que barrage), ou celle d'un ensemble de travaux moins importants groupés dans une région déterminée. Il est habilité pour conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs de matériaux et de matériel, et est responsable de la comptabilité du grand chantier ou du groupe de chantiers dont il a la charge.

Position « D »

Positions supérieures

Les positions supérieures à celles énumérées ci-dessus ne sont pas définies dans la présente convention.

Article 8

Définition des appointements minimaux

Les appointements minima sont les appointements mensuels au-dessous desquels un ingénieur, assimilé ou cadre ne peut être rémunéré. Dans ce minimum sont comprises toutes les majorations qui auraient été accordées antérieurement à la date de la présente convention, soit en application de décisions prises dans le cadre de la réglementation en vigueur, soit sous forme de primes, allocations, indemnités ou gratifications fixes ayant le caractère de fait d'un complément de salaires, y compris l'allocation dite du treizième mois, à l'exception des allocations destinées à encourager la famille ou la natalité.

Article 9

Coefficients hiérarchiques et appointements minimaux

Mod. par Avenant n° 90, 23 janv. 1980, étendu par arr. 2 déc. 1980, JO 22 janv. 1981

Mod. par Avenant n° 6, 17 déc. 2003, étendu par arr. 19 juill. 2004, JO 29 juill.

a

(Avenant n° 90, 23 janv. 1980, étendu)

Les coefficients hiérarchiques servant au calcul des appointements minima définis à l'article 8 et correspondant aux différentes positions échelons et catégories prévus par l'article 7 sont les suivants :

	au 1 ^{er} janvier 1981
Position A - Débutants	
Moins de 24 ans	60
De 24 à 26 ans	70
De 26 à 28 ans	80
Position B - Ingénieurs et assimilés	
1 ^{er} échelon	
Catégorie I	90
après 5 ans dans cette catégorie	95
Catégorie II	100
après 5 ans dans cette catégorie	103
2 ^e échelon	
Catégorie I	108
Catégorie II	120
Position C - Cadres	
1 ^{er} échelon	130
2 ^e échelon	162

b

Les parties sont d'accord pour considérer qu'il y a lieu de réviser certaines positions de la hiérarchie définie ci-dessus en ce qui concerne les ingénieurs diplômés, et conviennent de mettre cette révision à l'étude.

c

(Avenant n° 6, 17 déc. 2003, étendu)

La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie ci-dessus dans les départements de Paris, Hauts de Seine, Seine Saint-Denis, Val de Marne, Essonne, Yvelines et Val d'Oise est fixée à 2 478,20 euros à compter du 1^{er} janvier 2004.

d

Abattements de zones — Le chiffre cité au § c) ci-dessus est applicable dans la zone d'abattement zéro des départements correspondants.

Les abattements que les salaires minimaux subissent dans les autres zones sont indiqués à la Convention Collective Régionale des Ouvriers portant classement des communes dans les différentes zones des salaires (*voir convention collective des ouvriers de la Région Parisienne du 28 juin 1993 article 1.4.8*).

Article 10 **Échelonnement et appointements**

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs ressortissants de la présente convention collective pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour ses positions types échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

Article 11 **Notification de l'engagement et de toute modification ultérieure**

Chaque engagement de l'un des collaborateurs visés par la présente convention, ainsi que toute modification survenant dans ses fonctions et entraînant un changement d'appointements ou bien d'attributions, fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Il en sera de même du classement intervenu à son sujet en application des dispositions ci-dessus. Cette notification

définira d'une façon précise les fonctions du collaborateur, la position type, l'échelon et la catégorie dans lesquels il est classé et le montant de ses appointements, en précisant l'horaire correspondant.

L'intéressé devra accuser réception de ces notifications.

Article 12

Commission paritaire régionale de conciliation

Lorsqu'un des collaborateurs intéressés estimera que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type, échelon et catégorie correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai d'un mois qui suivra le refus opposé à sa demande par le chef d'entreprise, soumettre son cas à une commission paritaire régionale de conciliation composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires de la présente convention, d'un ingénieur ou cadre désigné par l'intéressé en cause et d'un nombre égal d'employeurs désignés par les groupements patronaux signataires de la présente convention.

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable par une commission restreinte composée du chef d'entreprise et du collaborateur intéressé, assistés chacun d'un représentant d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

Un procès-verbal succinct constatera, soit l'accord réalisé, soit les points de désaccords éventuels et il sera communiqué à la commission plénière.

Article 13

Date d'application

Les dispositions de la présente convention collective prendront effet à dater de sa publication.

Article 14

Difficultés initiales d'application

Les ingénieurs, assimilés ou cadres pour lesquels à l'expiration d'un délai de deux mois à dater de la signature de la présente convention collective, et eu égard à leur cas particulier, il n'aurait pas été tenu compte, pour la période expirant le 1^{er} avril 1951, des recommandations des circulaires du 19 décembre 1950 de la Fédération Nationale du Bâtiment et des Activités Annexes, pourront porter leur cas devant la commission paritaire prévue par l'article 12 ci-dessus.

Article 15

Commission paritaire nationale

Une commission nationale composée des représentants des parties signataires est instituée et sera seule qualifiée pour résoudre les difficultés d'interprétation de la présente convention. Elle pourra également être saisie par les commissions régionales prévues aux articles 12 et 14 ci-dessus lorsque celles-ci n'auront pu résoudre un cas relevant de leur compétence.

Partie III

Déplacements hors de la France métropolitaine

Préambule

Constatant le rôle essentiel, pour le développement des exportations françaises, joué par les personnels I.A.C. qui sont déplacés à l'extérieur par leur entreprise ;

Reconnaissant la nécessité d'une information aussi complète que possible de ces personnels, préalablement à leur départ, à la fois sur les conditions de vie et sur les conditions et modalités d'exercice de leurs fonctions dans le pays où ils sont envoyés ;

Reconnaissant comme fondés les souhaits généralement exprimés par les I.A.C. :

- de conserver pendant leur déplacement des garanties et avantages sociaux équivalents à ceux qu'ils posséderaient en Métropole,
- de bénéficier pendant leur séjour à l'extérieur de conditions d'emploi compatibles avec les exigences de la vie familiale,
- de recevoir une rémunération qui tienne compte des servitudes et des avantages inhérents à l'exercice hors de la Métropole de leurs fonctions,
- de retrouver à leur retour les garanties et avantages dont ils seraient bénéficiaires s'ils n'avaient pas quitté la Métropole ;

Conscientes cependant qu'en raison :

- d'une part, de l'extrême diversité des conditions de vie et de travail suivant les pays où sont envoyés les I.A.C.,

— d'autre part, de l'obligation de se soumettre à la législation du travail en vigueur dans les pays d'accueil, il n'est pas possible de déterminer d'une manière uniforme et avec précision les conditions d'emploi de ces personnels, comme c'est habituellement le cas d'un accord collectif de travail s'appliquant en Métropole,

Sont convenues d'adopter le texte ci-après dénommé « Déplacements hors Métropole ».

Les conditions d'emploi des I.A.C. concernés devront se conformer à l'esprit du présent Préambule et aux dispositions des articles suivants :

I - Champ d'application

Article 1

Les I.A.C., qui ont été en service 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 employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, Corse comprise, sont visés par les dispositions du présent texte sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de trois mois au moins.

Sont visés également les I.A.C. mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues aux deux derniers alinéas de l'article 17 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.

Dans le cas de déplacements de plus courte durée à l'extérieur, les dispositions, en vigueur dans la Métropole, de la convention collective du Bâtiment restent applicables.

II - Contrat de travail

Article 2

Il est établi un contrat se substituant, pendant le déplacement, au contrat de travail initial et qui régit les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour à l'extérieur.

Le contrat de travail initial rentre en vigueur de plein droit dès le retour en Métropole.

Article 3

Préalablement à la signature du contrat, l'entreprise mettra à la disposition de l'I.A.C., pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'I.A.C. est envoyé et lui communiquera toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux d'emploi.

Article 4

Dans l'énoncé du contrat doivent obligatoirement figurer des stipulations relatives aux postes suivants :

- qualification de l'intéressé,
- lieux d'exercice de la fonction,
- durée prévue du déplacement,
- période d'adaptation,
- montant, modalités et lieux de paiement de la rémunération,
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur, avant le départ, pendant le séjour et au retour,
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement,
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes,
- couverture des risques vieillesse (Sécurité Sociale, ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi,
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).

La durée du séjour à l'extérieur sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser deux ans sauf dérogation à prévoir dans le contrat.

- Modalités de résiliation du contrat.

Les garanties et avantages résultant, pour l'I.A.C., de l'application des dispositions à prévoir à cet égard dans le contrat, doivent être équivalents à ceux contenus dans le titre III de la convention collective des I.A.C. 1ère partie.

Article 5

Si l'une des parties en fait la demande, figureront en outre, s'il y a lieu, dans le contrat des stipulations relatives aux postes ci-après :

-
- régime de travail,
 - conditions de voyage et de séjour de la famille à l'extérieur,
 - allocations familiales,
 - logement et équipement du logement,
 - avantages en nature,
 - conditions du rapatriement anticipé pour motifs graves de l'I.A.C. et de sa famille,
 - incidences de l'évolution des conditions économiques et fiscales aux lieux d'emploi,
 - conditions de déplacement aux lieux d'emploi.

Article 6

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'I.A.C. et éventuellement à sa famille l'accompagnant, notamment :

- en cas d'accident de santé majeur,
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et l'I.A.C.

Article 7

En cas de résiliation du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, et si le contrat ne précise pas le mode de calcul des indemnités susceptibles d'être dues à l'I.A.C. à cette occasion, celles-ci sont calculées sur le montant de la rémunération effective de l'I.A.C. occupant en Métropole des fonctions équivalentes dans l'entreprise et qui serait soumis à un même régime de travail.

Par ailleurs, les régimes de retraite qui sont pris en considération pour le calcul de ces indemnités sont ceux existant dans l'entreprise en Métropole.

Sauf ce qui est dit au dernier paragraphe du présent article, le rapatriement de l'I.A.C., 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 pourra être exercé que dans un délai maximum de neuf mois à dater de la notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise fournira à l'I.A.C. toutes informations sur les stages de formation professionnelle continue et lui facilitera les inscriptions nécessaires.

En cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'I.A.C. soit à une faute grave de sa part, soit à toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise a la charge des frais de rapatriement au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Article 8

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, l'I.A.C. peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi, s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre de l'article 7 ci-dessus.

III - Situation au retour en métropole

Article 9

Il est stipulé que le temps passé en service à l'extérieur dans les conditions visées au précédent chapitre entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination des positions-types et des appointements,
- le calcul de l'ancienneté,
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

A son retour en Métropole, l'I.A.C. sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions.

Article 10

L'entreprise fera bénéficier l'I.A.C. dès son retour en Métropole 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 dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

IV - Dispositions diverses

Article 11

En aucun cas, les dispositions contenues dans le contrat et définies au chapitre II ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'I.A.C. est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Article 12

Les I.A.C. déplacés continuent, pendant la durée de leur séjour à l'extérieur, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi.

Article 13

vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dans la mesure du possible, la continuité avec les garanties des régimes métropolitains.

Article 14

Ces garanties seront, dans l'ensemble et toutes choses égales d'ailleurs, équivalentes à celles dont l'I.A.C. bénéficierait s'il était resté en Métropole.

V - Cas de détachement à l'extérieur dans une autre entreprise

Article 15

Lorsqu'un I.A.C. est détaché à l'extérieur par l'entreprise au service de laquelle il est 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.

Article 16

Est considérée comme filiale pour l'interprétation des dispositions du présent chapitre, l'entreprise dont plus de 45% 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 I.A.C. qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Article 17

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise au service de laquelle il est en Métropole, l'I.A.C. y cesse son activité et est engagé pour service à l'extérieur 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'I.A.C., des dispositions de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1973 concernant le droit au rapatriement, le maintien de l'emploi, le délai-congé et l'indemnité de licenciement.

Article 18

L'engagement pris au titre des articles 15 et 17 est sauf reconduction réputé caduc à l'expiration d'un délai de cinq ans de service de l'I.A.C. au sein de l'entreprise extérieure.

En l'absence de reconduction, l'I.A.C. pourra opter pour l'application de l'article 17 dans les six mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Astreintes

Accord du 15 juillet 2003

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} octobre 2003]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Capeb Ile-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

1. Contenu de l'accord

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000, à l'accord national du 09 septembre 1998, sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ainsi que dans le cadre de l'article L. 212-4 bis du Code du Travail.

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle, et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes.

L'astreinte aux termes de l'article 2 susvisé, est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de l'intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Le présent accord relatif à l'astreinte ne modifie et ne se substitue en rien aux règles relatives aux travaux d'urgence qui doivent toujours continuer à s'appliquer. De ce fait, l'exécution d'un travail d'urgence pendant une période d'astreinte entraîne de suite l'arrêt de l'astreinte.

Article 1 Généralités

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, il peut donc se déplacer pour ses besoins personnels et familiaux dans un environnement proche du domicile déclaré à son employeur afin de permettre à ce dernier d'exercer l'astreinte dans les conditions énoncées, ci-dessous.

Il doit pouvoir être joint à tout moment.

Une copie du présent accord devra être remise par l'employeur à chaque salarié concerné par l'astreinte.

Article 2 Rayon d'intervention

Le rayon d'intervention maximum est la distance qui sépare le lieu d'embauche du salarié du lieu d'intervention. En Ile-de-France, il est difficile de fixer une distance maximum. D'un commun accord, l'employeur et le salarié définiront un rapport distance/temps acceptable.

En tout état de cause, la distance maximum est fixée à 50 kilomètres à partir du domicile du salarié, centre de la zone concentrique.

Article 3 Délai d'intervention

Le délai d'intervention est le temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention à partir de l'appel téléphonique.

Le salarié doit être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable, compatible avec la nature de l'intervention.

Article 4 Délai de prévenance

L'entreprise prévoit les périodes d'astreintes sur l'année ou par trimestre. Le salarié peut demander, par écrit, de déplacer sa période pour des circonstances particulières dans un délai de 7 jours calendaires à partir du moment

ou le planning a été porté par écrit à la connaissance du salarié.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes sera portée, par écrit, à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou le délai est alors d'un jour franc.

Par ailleurs, si le salarié, en cas de circonstances exceptionnelles ou familiales, ne peut assurer l'astreinte, il doit prévenir son employeur dès que possible et au plus tard un jour franc avant le début de sa période d'astreinte.

Est considérée comme une circonstance exceptionnelle un événement qui est imprévisible.

Article 5

Personnel concerné

Le salarié n'intervient que dans son champ de compétence.

La qualification minimum requise pour les ouvriers est : Maître ouvrier - Chef d'équipe niveau IV position I coefficient 250.

Les personnels techniques sous statut Etam et Cadre sont également concernés.

Article 6

Moyens mis à disposition

Le salarié d'astreinte dispose obligatoirement et en permanence, pendant son temps d'astreinte, d'un véhicule de l'entreprise aménagé pour le service demandé ainsi que d'un téléphone portable mis à sa disposition par l'entreprise. Ce dernier devra être en état de fonctionnement et de réception.

Ces mises à disposition obligatoires ne s'appliquent pas en dehors des périodes d'astreinte.

Le salarié disposera de l'outillage et des pièces de rechange nécessaires et des équipements de protection individuelle nécessaires à ses interventions.

Si pour un motif particulier, et en accord entre les deux parties, le salarié est amené à utiliser un véhicule ou un téléphone personnel, les frais lui seront intégralement remboursés sur présentation d'un état des frais engagés par ce dernier pour le compte de son employeur.

Le barème de remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation d'un véhicule personnel est le dernier barème fiscal connu, limité à 8 CV ou le barème existant dans l'entreprise s'il est plus favorable.

Article 7

Types d'astreintes

Les périodes d'astreinte sont déterminées en dehors des horaires de travail de l'entreprise, y compris les heures supplémentaires éventuelles.

Elles ne peuvent pas être prévues pendant les périodes de congés payés annuels des salariés.

Elles peuvent par contre, avec l'accord des salariés, être programmées pendant les périodes de repos compensateur, y compris les périodes liées à la réduction du temps de travail (Lois Aubry). Dans ce cas, les repos seront prorogés de la durée de l'astreinte.

Les périodes d'astreinte peuvent être organisées selon les deux modalités suivantes, en fonction des contraintes spécifiques aux entreprises artisanales et aux différents corps d'état du Bâtiment :

a) astreinte de jour

b) astreinte de nuit (de 21 h 00 à 06 h 00 conformément à la loi du 09 mai 2001).

Article 8

Durée du travail en cas d'intervention

Le délai d'intervention étant considéré comme du temps de travail effectif, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales et conventionnelles, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

Article 9

Repos / Périodicité des astreintes

Une durée minimum de 12 heures est nécessaire entre la dernière heure de travail et la première heure d'astreinte. Cette durée est portée à 24 heures si le salarié revient d'un grand déplacement au sens de la Convention Collective du 08 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En tout cas, les périodes d'astreinte ne doivent pas conduire à occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine, conformément à l'article L. 221-2 du Code du Travail et sous respect de la Convention Collective, ainsi qu'à réduire à moins de 2 jours consécutifs son repos hebdomadaire conformément à l'article 3.21 de la Convention Collective susvisée.

Un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus d'une semaine sur trois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord écrit du salarié.

Article 10 **Contrôle des interventions en période d'astreinte**

Le salarié renseignera sur une fiche donnée par son employeur, notamment :

- la date et l'heure de l'appel du client
- l'heure de départ de son domicile ou du lieu de réception de l'appel
- l'heure d'arrivée chez le client
- la nature et la durée de l'intervention
- l'heure de retour à son domicile ou au lieu de réception de l'appel
- le kilométrage entre son domicile ou le lieu de réception de l'appel et le lieu d'intervention.

La fiche d'intervention sera obligatoirement visée par le client ou par son mandataire.

Article 11 **Rémunération du temps de travail en cas d'intervention**

Le temps de travail effectif est décompté depuis l'heure de l'appel du client jusqu'à l'heure de retour, temps de déplacement inclus.

Ce temps de travail effectif sera rémunéré sur la base du taux horaire de base du salarié, éventuellement majoré des heures supplémentaires suivant dispositions conventionnelles.

Toutefois, pour les dimanches et jours fériés ainsi que pour le travail de nuit, la majoration sera de 100%.

Les modalités de repos compensateur restent celles prévues également par la Convention Collective.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Elles seront différenciées sur le bulletin de paye.

Article 12 **Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte**

Une prime forfaitaire est accordée au salarié d'astreinte, qu'il y ait eu ou non interventions effectives pendant l'astreinte.

Cette prime est calculée par rapport au taux horaire de base du salarié sous astreinte selon les modalités suivantes :

- astreinte de jour, hors dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 2 par jour d'astreinte
- astreinte de jour, dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 4 par jour d'astreinte
- astreinte de nuit, hors dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 4 par nuit d'astreinte
- astreinte de nuit, dimanches et jours fériés équivalente au taux horaire de base X 5 par nuit d'astreinte

Prime spéciale pour délai de prévenance est compris entre 1 et 14 jours francs = 1 taux horaire de base.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité, ci-dessus, est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7.

Toutefois, pour toute période d'astreinte inférieure à 2 heures, l'indemnité ne pourra pas être inférieure à 2/7^{ème}.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, tout ou partie des primes peuvent être remplacées par un droit à un repos équivalent.

II. Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est le même que celui qui est défini dans l'accord de branche national du 09 septembre 1998 et son avenant du 10 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

III. Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

IV. Date d'application

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} octobre 2003.

V. Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Œuvres sociales

Accord du 2 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter de la date de son extension et pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGFO Construction ;

CFE CGC ;

CFDT.

Préambule

Engagées dans l'intérêt des entreprises et des salariés du Bâtiment de la région d'Ile-de-France (hors Seine-et-Marne), les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sont soucieuses de leur apporter un service efficient et de qualité en matière d'œuvres sociales. Elles ambitionnent de proposer un outil fort de fidélisation des salariés et qui contribue à la marque employeur de la Profession.

Dans ce cadre, par la signature du présent accord, les partenaires sociaux prennent l'engagement d'approuver le protocole d'accord paritaire du 2 juillet 2024 qui fixe le cadre de la nouvelle gouvernance telle qu'adoptée par l'Assemblée générale extraordinaire de l'association paritaire dédiée à la gestion des œuvres sociales le 11 juin 2024 : l'APAS-BTP. Elles conviennent que ce protocole d'accord paritaire ne peut être dissocié du présent accord, le tout formant un ensemble nécessairement cohérent.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national conviennent donc de ce qui suit.

Article 1

Champ d'application

1-1

Le présent accord s'applique en région Ile-de-France (hors Seine et Marne) aux employeurs relevant respectivement

- de la convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés code IDCC 1597)

- de la convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés code IDCC 1596)

- de la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609)

- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (code IDCC 2420)

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2

Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1 du présent accord bénéficient des œuvres sociales collectives instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La gestion des œuvres sociales collectives est assurée par une association paritaire de gestion, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Dans ce cadre, les entreprises du Bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à cette Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics (APAS-BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'Association précitée une cotisation fixée à 0,35% de leur masse salariale brute.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se revoir tous les ans afin d'examiner l'évolution, à la baisse ou à la hausse, du taux de la cotisation.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux œuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3
Durée - Révision

3-1
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

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.