

Convention collective Ouvriers du bâtiment de la région parisienne (IDCC 1740) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993. Etendue par arrêté du 9 décembre 1993 JORF 24 décembre 1993.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635685. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/ouvriers-du-batiment-de-la-region-parisienne-1740>.

Sommaire

1. Chapitre I : Conclusion et rupture du contrat de travail
2. Chapitre II : Rémunération
3. Chapitre III : Grands déplacements
4. Chapitre IV : Classification
5. Chapitre V : Jours fériés - Autorisations d'absence - Congés payés
6. Chapitre VI : Hygiène et sécurité
7. Chapitre VII : Maladie - Accident - Maternité
8. Chapitre VIII : Durée du travail
9. Chapitre IX : Dispositions diverses
10. Texte de mise à jour : Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993. Etendue par arrêté du 9 décembre 1993 JORF 24 décembre 1993.

Chapitre I : Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 1.1.1 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 324.2 du code du travail. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

L'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

- la dénomination sociale de l'entreprise ou le nom et le prénom de l'employeur ;
- l'adresse de l'entreprise et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;
- le code APE de l'entreprise ou le code NAF, s'il a été attribué ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de l'intéressé, la date et l'heure de son embauche, son emploi, son niveau, sa position, son coefficient hiérarchique ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié ou, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 1-4 ;
- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 169 heures) et son taux de salaire horaire ;
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant ;
- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 324.2 du code du travail ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier pour lequel l'intéressé est embauché ;
- le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

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

Article 1.1.2 — Stabilité de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

Article 1.1.3 — Epreuve préalable

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Au cas où une épreuve préalable est exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimal de l'emploi correspondant déterminé en application de la classification des ouvriers.

Article 1.1.4 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

cette période est fixée conformément aux usages locaux de la profession, sans pouvoir excéder trois semaines. Pendant cette période, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

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

Article 1.1.5 — Emploi de personnel temporaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.1.6 — Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.1.7 — Egalité de traitement entre ouvriers français et étrangers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.1.8 — Changements d'affectation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.1.9 — Délai de préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

a) En cas de licenciement :

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

- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 semaines

- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ... 1 mois

- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 mois

b) En cas de démission :

- de la fin de la période d'essai JUSQU'A 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 jours

- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ... 2 semaines

- En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

Article 1.1.9 a — Heures pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- délai de préavis égal à 2 jours ... 4 heures de travail

- délai de préavis égal à 2 semaines ... 12 heures de travail

- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois ... 25 heures de travail

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

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

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

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

Article 1.1.10 — Licenciement et départ volontaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :

- son certificat de travail,

- son certificat de congés payés,

- l'attestation nécessaire à l'inscription aux Assedic et, le cas échéant, l'attestation d'activité salarié (sécurité sociale).

Indemnité de licenciement

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

Article 1.1.10 a — Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- à partir de deux ans et JUSQU'A cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

- après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

- les années d'ancienneté au-delà de quinze ans donnent droit à une majoration de 1/20 de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

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

- à partir de deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

- après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

- les années d'ancienneté au-delà de quinze ans donnent droit à une majoration de 1/20 de salaire par année d'ancienneté.

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

Article 1.1.10 b — Définition de l'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

1°) Pour l'application des dispositions de l'article précédent et de l'article 1-9 ci-dessus, on entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans l'établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable ou qui auraient été rompus pour faute grave et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;
- la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
 - a) périodes militaires obligatoires,
 - b) maladie, accident, maternité,
 - c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues par les articles 1.5.2 et 1.5.3, chapitre V, ci-après.

2°) En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédent sera déduit.

Article 1.1.10 c — Définition du salaire de base

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur de 1/12.

Article 1.1.11 — Fin de chantier

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

- la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;
- le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;
- le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;
- le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
- les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;
- les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés. Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 122.14, L. 122.14.1 (1er et 2e alinéas) et L. 122.14.2, 1er alinéa du code du travail.

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

Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

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

Article 1.1.12 — Départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

700 SR(*) pour une durée totale de carrière validée comprise entre 20 et 25 ans ;

1 050 SR(*) pour une durée totale de carrière validée comprise entre 25 ans et 30 ans ;

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

En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérentes au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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

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

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 1.1.12 a — Modalité de départ en retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Il comportera un préavis réciproque de 2 mois.

La partie au contrat de travail qui prendra l'initiative de la rupture devra en aviser son contractant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Chapitre II : Rémunération

Article 1.2.1 — Principe

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les salaires réels sont libres sous réserve du respect :

- du salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.) et,

- des salaires minimaux conventionnels de la profession.

Article 1.2.2 — Définition du salaire minimal

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

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

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article. Ils figurent aux signets de mise à jour : "Salaires minimaux des ouvriers".

Article 1.2.3 — Salaire mensuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

La rémunération des ouvriers du bâtiment est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 1.2.3 a — Horaire hebdomadaire de référence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

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

Article 1.2.3 b — Majorations pour heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Au salaire mensuel, ainsi défini, s'ajoutent, le cas échéant :

- 1) La rémunération des heures de travail effectuées, chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention.

Article 1.2.3 c — Déduction des heures non travaillées

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel en fonction du nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement pour le mois considéré.

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

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

Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle, selon les dispositions de l'article 1.5.1 ou de l'article V.2 ci-dessous, ne donne pas lieu à déduction. En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité sera, le cas échéant, versée aux salariés, pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures rémunérées comme du travail effectif en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

Article 1.2.3 d — Paiement du salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

La paie est effectuée :

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

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

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 143.1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande. La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail.

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

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

Article 1.2.4 — Bulletin de paie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Le bulletin de paie délivré à chaque travailleur doit comporter :

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

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

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

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

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

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

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

h) Le montant de la rémunération nette ;

i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

j) La somme nette remise au travailleur ;

k) La date du paiement de la rémunération ;

l) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente ;

m) Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos, en application des articles D. 212.10 et 11 du code du travail), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie ;

n) L'intitulé de la présente convention ;

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

Article 1.2.5 — Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

En application de l'article L. 123.3.1 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 132.12 du même code.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

a) L'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application de la présente convention ;

b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;

c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé ; les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que les délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;

e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

f) Les conditions doivent être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

Chapitre III : Grands déplacements

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Article 1.3.2 — Définitions de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

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

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

Article 1.3.3 — Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Le remboursement des dépenses définies à l'article 1.3.2. ci-dessus est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux du déplacement.

Il est dû également à l'ouvrier victime d'un accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence, autorisé par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

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

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

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

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

Article 1.3.4 — Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit indépendamment du remboursement de ses frais de transport et, notamment, de son transport par chemin de fer en 2^e classe :

1°) Pour les heures comprises dans un horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une heure indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ;

2°) Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

Article 1.3.5 — Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Les frais de transport engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence tel que défini à l'article 1.3.1. et pour revenir au lieu de son travail, sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2^e classe, dans les conditions prévues ci-après :

- Suivant l'éloignement de cette localité, et sauf aménagement particulier pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :
- un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 km ;
 - un voyage aller et retour toutes les deux semaines de 251 à 500 km ;
 - un voyage aller et retour toutes les quatre semaines au-dessus de 750 km.

Pour les déplacements en Corse et inversement, un accord entre les intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus, soit qu'il se rende dans la localité visée au premier alinéa, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport, jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

Article 1.3.6 — Temps passé en voyage périodique

En cas de voyage périodique, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour.

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 1.3.5, l'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

Si, pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

Article 1.3.7 — Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

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

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

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

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 1.3.5 du présent chapitre demeurant applicables.

Article 1.3.8 — Décès d'un ouvrier en grand déplacement

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article 1.3.1 ou les frais de transport à une distance équivalente sont à la charge de l'employeur.

Article 1.3.9 — Elections

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

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

Chapitre IV : Classification

Article 1.4.1 — Préambule

Préambule

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

chapitre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de classer la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;
- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen des possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des ETAM, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement, offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique ;
- tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

Préambule

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

Le présent chapitre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du bâtiment et d'améliorer l'image de marque de la profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories d'ouvriers ;
- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du bâtiment ;
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux, de sorte que les grilles de salaire qui seront négociées régionalement, offrent dans leur application un véritable écart hiérarchique ;
- tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état et de l'autonomie particulière que peuvent avoir les ouvriers dans les entreprises de taille artisanale.

Article 1.4.2 — Définitions générales des critères et des niveaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

1) NIVEAU I - OUVRIERS D'EXECUTION

Position 1 :

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

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

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

Position 2 :

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

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

2) NIVEAU II - OUVRIERS PROFESSIONNELS

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

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

2) NIVEAU II - OUVRIERS PROFESSIONNELS

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

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

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

3) NIVEAU III - COMPAGNONS PROFESSIONNELS

Position 1 :

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

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

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

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

3) NIVEAU III - COMPAGNONS PROFESSIONNELS

Position 1 :

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

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

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

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

Position 2 :

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

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

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

4) NIVEAU IV - MAITRES-OUVRIERS OU CHEFS D'EQUIPE

Les ouvriers classés à ce niveau :

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

Position 1 :

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

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

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

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

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

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

4) NIVEAU IV - MAITRES-OUVRIERS OU CHEFS D'EQUIPE

Les ouvriers classés à ce niveau :

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

Position I :

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

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

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

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

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

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

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV/2 :

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

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

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1).

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

Position 2 :

Les ouvriers de niveau IV/2 :

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

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

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1).

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

Article 1.4.3 — Coefficients hiérarchiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

- Niveau I :

1) 150

2) 170

- Niveau II :

185

- Niveau III :

1) 210

2) 230

- Niveau IV :

1) 250

2) 270

Article 4 — Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Article 1.4.4 a — CAP

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Article 1.4.4 b — Brevet professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

A l'issue d'une période maximale de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

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

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

Article 1.4.4 c — Classification des ouvriers ayant préparé un diplôme de niveau V sans l'obtenir

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.4.4 d — Liste des diplômes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Article 1.4.5 — Polyvalence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 1.4.4 d ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau, au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;
- mettant en oeuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises, bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Article 1.4.6 — Evolution de carrière

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Article 1.4.6 a — Promotion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 1.4.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 1.4.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

Article 1.4.6 b — Accès à la classification "ETAM"

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article 1.4.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

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

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

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions de l'article 1.4.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard deux ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

Article 1.4.6 c — Polyvalence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

Article 1.4.7 — Suivi de l'application dans l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel, comme dans celui de la négociation annuelle visée par l'article L. 132-27 du code du travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même, en concertation avec les représentants du personnel, notamment les CHSCT lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en oeuvre.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALARIES

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

Article 1.4.8 — Barèmes de salaires minimaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés de la manière suivante :

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

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures (1).

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

Les montants des salaires minimaux ainsi déterminés sont applicables dans toutes les communes relevant du champ d'application territorial de la présente convention (zone A : 0 p. 100, sur le signet des salaires minimaux des ouvriers).

Toutefois, dans certaines communes de la région parisienne, dont la liste figure ci-après, le montant des salaires minimaux subit un abattement de 2 p. 100 (zone B : 2 p. 100, sur le signet des salaires minimaux des ouvriers). (2)

Liste des communes subissant un abattement :

Aincourt, Angervilliers, Bennecourt, Beynes, Boissy-sous-Saint-Yon, Bonnelles, Bray-Lu, Breux, Buchelay, Bullion, Chamarande, Champcueil, Chevannes, Courcelles-sur-Viosne, Dourdan, Etréchy, Follainville, Guernes, Guillerval, Houdan, Itteville, Labbeville, Livilliers, Maisse, Magny-en-Vexin, Marines, Mère, Méréville, Montfort-l'Amaury, Morigny-Champigny, Neauphle-le-Château, Pussay, Rochefort-en-Yvelines, Roinville-

sous-Dourdan, Rolleboise, Saint-Arnoult, Saint-Cyr-sous-Dourdan, Saint-Hilarion, Saint-Yon, Sermaise, US.

Les salaires minimaux conventionnels ne sont pas cités dans le présent article. Ils figurent aux signets de mise à jour "Salaires minimaux des ouvriers."

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

TABLEAU DE CRITERES

(Textes applicables jusqu'à dix salariés)

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

(2) Le dernier alinéa de l'article IV. 8 « Barème des salaires minima » de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est abrogé.

Cette disposition s'applique aux barèmes de salaires résultant des accords paritaires conclus postérieurement au 1er mai 2009.

Chapitre V : Jours fériés - Autorisations d'absence - Congés payés

Article 1.5.1 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les jours fériés désignés à l'article L. 222.1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai.

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

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

- ne peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 731-4 du code du travail ;
- n'ont pas accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article D. 212.1 du code du travail.

Article 1.5.2 — Autorisation d'absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- se marier ... 4 jours
 - assister au mariage d'un de leurs enfants ... 1 jour
 - assister aux obsèques de leur conjoint ... 3 jours
 - assister aux obsèques d'un de leurs enfants ... 3 jours
 - assister aux obsèques de leur père, de leur mère ... 3 jours
 - assister aux obsèques d'un de leur grands-parents ou beaux-parents, d'un de leur frères ou beaux-frères, d'une de leurs soeurs ou belles-soeurs, d'un de leurs petits-enfants ... 1 jour
 - chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ... 3 jours
- (ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122.26 et L. 122.26.1 du code du travail)
- accomplir les épreuves de présélection militaire ... 3 jours au maximum.

Article 1.5.3 — Congés payés. - Cinquième semaine de congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur selon la procédure définie à l'article 1.8.2. 2^e alinéa ci-dessous sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, deux mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

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

Article 1.5.3 a — Durée des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les ouvriers des entreprises du bâtiment ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et 1/2 ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223.4 du code du travail (150 heures de travail étant équivalentes à 1 mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

Article 1.5.3 b — Fractionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales mais en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins 2

semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

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

Article 1.5.3 c — Indemnité de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

L'indemnité afférente au congé est soit le produit du 1/10 du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le 1/10 de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence.

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale, reçoivent en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalent à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté (1).

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

(1) Soit pour 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, une indemnité équivalente à 2 jours de congés ; pour 25 ans, 4 jours ; pour 30 ans, 6 jours.

Article 1.5.3 d — Primes de vacances

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Les travailleurs qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

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

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

Article 1.5.3 e — Cinquième semaine de congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congés, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces 5 jours ouvrés, être équivalente à six jours ouvrables de congés.

Pour permettre aux caisses de congés payés de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs du bâtiment doivent transmettre à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires et notamment l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

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

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (article L. 223.8 du code du travail).

Article 1.5.3 f — Non-cumul des avantages

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Chapitre VI : Hygiène et sécurité

Article 1.6.1 — Règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

Les parties signataires demandent que soient publiés par le ministère du travail les décrets prévus par la loi du 6 décembre 1976 concernant les locaux ou les installations mis à la disposition des équipes d'entretien et de réparation dans les bâtiments (article L. 235.8 du code du travail).

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

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

Article 1.6.2 — Protection individuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des tenues de protection adaptées à leur morphologie et aux tâches qu'ils ont à effectuer. Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à la définition des modèles les mieux adaptés. La périodicité du renouvellement de ces tenues sera déterminée en fonction de leur degré d'usure et des travaux exécutés par le salarié.

Article 1.6.3 — OPPBTP

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

L'OPP BTP doit veiller à ce que son action soit bien intégrée dans le cadre des dispositions du décret réglementaire en vigueur.

Les entreprises ayant créé un CHSCT bénéficient d'un taux réduit de cotisation à l'OPPBTP (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 18 du décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 modifié relatif à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Article 1.6.4 — CHSCT

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Conformément au dernier alinéa de l'article L. 236.1 du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués dans les établissements du bâtiment occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles L. 236.1 à L. 236.13 du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Dans les établissements employant habituellement au moins 50 salariés, en l'absence de CHSCT, le rapport écrit et le programme annuels prévus à l'article L. 236.4 du code du travail sont soumis au comité d'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation conforme aux dispositions de l'article L. 236.10 du code du travail.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

Article 1.6.4- CHSCT n'est pas repris

Chapitre VII : Maladie - Accident - Maternité

Article 1.7.1 — Maladie

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

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

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, auxquels sont applicables les règles particulières prévues par la section V.1 du chapitre II, du titre II, du livre 1^{er}, du code du travail, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident, lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour. Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

- soit trois mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;
- soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché si celle-ci survient avant l'expiration de ces trois mois.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

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

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

Article 1.7.1 a — Conditions d'indemnisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

1°) En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers seront indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient :

- soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail ;
- soit de plus de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite à la CNRO (1), calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution dans les dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

Toutefois, pour les jeunes ouvriers, âgés de moins de 25 ans à la date de l'arrêt de travail, cette condition sera de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail et pour les apprentis sous contrat de 1 mois d'exécution du contrat d'apprentissage au moment de l'arrêt de travail.

2°) Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

3°) Les conditions prévues ci-dessus ne sont pas exigées pour bénéficier des dispositions des articles ci-après en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours, et due à un accident ou une maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles.

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

Article 1.7.1 b — Bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 1.7.1.
- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale.

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

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

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'article 1.7.1.
- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

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

Article 1.7.1 c — Délai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

L'indemnité est versée après un délai de trois jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

Article 1.7.1 d — Indemnités complémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes :

1°) Pour un accident ou une maladie non professionnels :

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

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

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

3°) Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :

jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 1.7.1 c ;

- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1^{er} au 90^e jour d'arrêt.

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article 1.7.1 e — Limites de l'indemnisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'article 1.7.1 d ci-dessus.

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

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

Article 1.7.1 f — Cas exceptionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les entreprises de bâtiment qui resteront en dehors du régime professionnel (1) mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, seront tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'article 1.7.1 a ci-dessus, le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

(1) Le régime professionnel dont il s'agit est le suivant : - gestion technique assurée par la C.N.P.O. et affiliation des entreprises du bâtiment à une société mutuelle professionnelle d'assurance régie par le titre III du décret du 30 décembre 1938 et dont les statuts précisent qu'elle ne rémunère aucun intermédiaire, avec laquelle la caisse nationale de prévoyance des ouvriers est habilitée à passer une convention avec possibilité soit de paiement de cette indemnité par l'intermédiaire de l'entreprise. - ou affiliation directe à la C.N.P.O. pour les entreprises de moins de 10 ouvriers qui le souhaiteraient.

Article 1.7.2 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 1.7.1 a ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 p. 100 du dernier salaire mensuel des intéressées déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci.

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

Chapitre VIII : Durée du travail

Article 1.8.1 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Article 1.8.1 a — Semaine de travail en 5 jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment est fixée au maximum à cinq jours consécutifs, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi.

Toutefois, lorsqu'un des 2 jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1er mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Article 1.8.1 b — Repos compensateur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Pour des raisons impératives, telles que, par exemple, des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi) totalement ou partiellement, mais elles devront alors obligatoirement, sauf dans le cas de récupération du chômage-intempéries, les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des cinq jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximal de cinq semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article 1.2.3 c ci-dessus.

- Toutefois, pour des raisons impératives liées au caractère particulier de l'activité professionnelle, les entreprises d'installation de stands et d'expositions relevant du numéro 5573 dans la nomenclature INSEE 1973 (337-02 dans la nomenclature INSEE 1959) pourront faire travailler leurs ouvriers pendant six jours consécutifs, mais elles devront obligatoirement les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées au-delà du cinquième jour de travail consécutif. Le repos compensateur acquis par un ouvrier d'une entreprise d'installation de stands ou d'expositions devra être pris dans un délai aussi proche que possible de la date suivant laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis. Il devra, en tout état de cause, être pris dans un délai maximal de six mois.

Article 1.8.1 c — Durée du travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

La durée du travail, dont il est question dans la présente convention, se définit comme étant le temps de travail effectif, à l'exclusion des temps d'habillage et déshabillage, de casse-croûte et de trajet, domicile-chantier ou siège-chantier, et retour.

Article 1.8.2 — Horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

1°) Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des chantiers ou des ateliers.

Ils doivent être affichés sur les lieux où travaillent de façon continue plus de cinq ouvriers (1).

2°) Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions des articles 1.5.1, 1.5.3, 1.8.3, 1.8.4 de la présente convention, l'avis préalable des représentants du personnel est demandé, après délibération.

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

L'avis des représentants du personnel est également demandé :

- sur la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.8.4 c de la présente convention et sur les périodes auxquelles ces heures seront effectuées ; cet avis doit obligatoirement être favorable pour utiliser les heures supplémentaires au-delà de 130 heures ;

- en cas de travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (article 1.8.4 de la présente convention) ;
- en cas de variation d'amplitude en cours d'année (article 1.8.4 c) de la présente convention.

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

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

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

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 620-2 et D. 212-18 du code du travail.

Article 1.8.3 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- 25 p. 100 du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

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

Article 1.8.3 a — Durée maximale du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article 1.8.3 b — Equivalences et dérogations permanentes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Article 1.8.3 c (2) — Heures supplémentaires exceptionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que des travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus (1), en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel puis l'accord de l'inspection du travail.

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

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

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

(2) L'article 1.8.3. c est étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail.

Article 1.8.4 — Organisation du travail

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

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

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

Article 1.8.4 a — Horaires individualisés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.8.4 b — Horaires à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.8.4 c — Récupération des heures perdues pour intempéries

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

1°) L'aménagement de la durée légale du travail effectif ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail effectif inférieurs à 35 heures par semaine pendant une période maximale de quinze semaines,

Lorsque, dans le cadre d'un tel aménagement, l'horaire est inférieur à 39 heures de travail par semaine, les ouvriers doivent recevoir une rémunération au moins égale au salaire mensuel qu'ils auraient perçu pour un horaire de 39 heures par semaine ; le complément versé aux ouvriers, à concurrence d'un salaire mensuel base 39 heures, constitue une avance, à valoir sur les salaires des périodes où l'horaire de travail est supérieur à 39 heures par semaine.

2°) Les heures hebdomadaires en moins des 39 heures non utilisées pendant certaines périodes et qui sont effectuées pendant d'autres périodes ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 1.8.1 de la présente convention et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires exceptionnelles. Toutefois, toutes les heures de travail reportées et effectuées au-delà de 39 heures par semaine donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

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

(1) *Exclusion : L'article 1.8.4 c est exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 1993.*

Article 1.8.4 d

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

1°) Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de chômage partiel, de chômage-intempéries et de rémunération mensuelle minimale devront être adaptées pour prévoir le cas évoqué à l'article 1.8.4 c ci-dessus. Pour permettre aux caisses de congés payés de calculer le montant des indemnités de chômage-intempéries à rembourser, les employeurs ayant opté pour une modulation devront adresser en début d'année à la caisse de congés payés dont ils relèvent, toutes les informations nécessaires (choix de l'horaire hebdomadaire inférieur à 39 heures, périodes où il sera effectué, périodes où ces heures seront travaillées en plus de 39 heures, etc.) (1).

2°) Les heures de travail perdues du fait des intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur (2). Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires (3).

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

3°) L'application des dispositions de la présente convention (2) ne doit pas avoir effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

Ainsi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener les chefs d'équipe à dépasser la

durée habituelle de l'exercice de leurs fonctions ni les obliger à être présente en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

4°) Les ouvriers effectuant les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient suivant les cas d'une ou de plusieurs interruptions quotidiennes de travail égales à 10 p. 100 du temps de travail pénible effectué.

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

Les travaux concernés sont :

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

(1) Les dispositions du point 1°) sont exclues de l'extension par arrêté du 9 décembre 1993. (2) Avenant national du 25 février 1982. (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail.

Chapitre IX : Dispositions diverses

Article 1.9.1 — Droit syndical et liberté d'opinion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

- les opinions des travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

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

Pour faciliter la présence des salariés aux congés statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise ou de son représentant dûment mandaté. Ces autorisations d'absences, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total dix jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne notoire à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALARIES

Droit syndical et liberté d'opinion

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

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

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

A ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

Les opinions des travailleurs ;

Leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

Pour faciliter la présence des salariés aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise ou de son représentant dûment mandaté. Ces autorisations d'absences, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total dix jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne notoire à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

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

Article 1.9.2 — Délégués du personnel et comités d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

La direction devra afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALARIES

Délégués du personnel

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

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

Article 1.9.2.1

Représentation syndicale

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

Article 1.9.3 — Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 1.9.4 — Travail des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent. Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

Article 1.9.5 — Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions, de l'article 1.2.3 c.

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

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

Article 1.9.6 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 1.9.7 — Service national

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

Les dispositions de l'article L. 122.18 du code du travail sont applicables aux ouvriers n'ayant pas 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise au moment de leur départ au service national.

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

Article 1.9.8 — Emploi des handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALARIES

art 1-9-8 Emploi des handicapés

n'est pas repris

Article 1.9.9 — Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

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

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

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

Article 1.9.10 — Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions de l'article L. 951.1 du code du travail sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 31 décembre 1979 pour la mise en oeuvre de la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 1er juillet 1980 (Journal officiel du 3 août 1980) ;

- l'accord collectif national du 5 décembre 1984 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (Journal officiel du 29 mars 1985), dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier,

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALARIES

Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions des articles L. 951.1 et L. 952.1 du code du travail sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 21 janvier 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (Journal officiel du 29 mars 1985), dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

- l'accord collectif national du 23 février 1989 relatif à la création du fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 27 avril 1989 (Journal officiel du 28 avril 1989) dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

- les avenants à ces accords et notamment l'avenant n° 3 du 20 octobre 1992 à l'accord du 23 février 1989.

Article 1.9.11 — Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

L'application dans les industries du bâtiment et des travaux publics des dispositions de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, reprises et modifiées par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, fait l'objet de l'accord du 25 octobre 1989. Cet accord concerne uniquement les entreprises visées par son champ d'application professionnel particulier.

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALARIES

Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

n'est pas repris.

Texte de mise à jour : Convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993. Etendue par arrêté du 9 décembre 1993 JORF 24 décembre 1993.

Préambule

Article — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les parties signataires tiennent à confirmer solennellement leur attachement aux conventions collectives, procédures de création de droit du travail permettant aux intéressés que sont les employeurs et les salariés de fixer, par l'intermédiaire de leurs représentants, les règles qui

leur sont applicables.

Les parties signataires tiennent à montrer, par la signature de la présente convention collective renouvelée, leur volonté de poursuivre le dialogue contractuel.

Les parties signataires soulignent enfin tout l'intérêt de la convention collective comme moyen de garantir un même niveau de droits et de devoirs à tous les employeurs et salariés de la profession, quelle que soit la structure de l'entreprise.

Clauses générales

Champ d'application

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

La présente convention collective règle les 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 ouvriers occupés par ces employeurs dans la région parisienne ou engagés par eux dans cette région, mais envoyés en déplacement sans changement de résidence.

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

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

Activités visées

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

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

TEXTE APPLICABLE JUSQU'A 10 SALAIRES

La présente convention collective règle les conditions de travail entre :

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

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

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

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

Activités visées

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

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

Avantages acquis

Article 2 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Oeuvres sociales

Article 3 (1) (2) — Oeuvres sociales

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

Les entreprises relevant de la présente convention versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,40 p. 100 des salaires. Des accords collectifs conventionnels pourront prévoir expressément pour certaines catégories de membres adhérents des possibilités de dispense totale ou partielle de cotisation.

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

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

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

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-8 du code du travail.

Déroulement de carrière et formation

Article 4 — Déroulement de carrière et formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les parties signataires s'engagent à ce que les entreprises favorisent le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen de leurs possibilités d'accès à des emplois relevant de qualification supérieure, grâce à une prise en compte accrue des impératifs de la formation initiale, notamment par la voie de l'alternance et de formation continue, en fonction des objectifs définis par la classification des ouvriers du bâtiment.

Titre II : Clauses relatives à l'apprentissage

Article 2.1.1 — Objet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Le présent titre a pour objet de définir les règles relatives à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment, compte tenu des dispositions des articles L. 115.1 et suivants du code du travail.

Article 2.1.2 — Contenu

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 2.1.3 — Classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Lorsque l'apprenti aura terminé son temps d'apprentissage et passé avec succès l'examen permettant l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technique il sera classé selon les dispositions prévues à la classification des ouvriers du bâtiment intégrée au chapitre IV du titre 1er de la présente convention,

Article 2.1.4 — Jours fériés, autorisations d'absence, congés payés, maladies, accidents, professionnels ou non, et maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les dispositions des articles 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.7.1 et 1.7.2 du titre 1er de la présente convention, concernant respectivement les jours fériés, les autorisations d'absence, les congés payés, les maladies et accidents professionnels ou non et la maternité, s'appliquent également aux apprentis,

Article 2.1.5 — Semaine supplémentaire de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Pour faciliter la transition avec le rythme des vacances scolaires, les apprentis bénéficieront, pendant le cours de la première année d'apprentissage, de 1 semaine supplémentaire de repos rémunéré par l'entreprise. Cette période de sept jours calendaires, dont le point de départ peut se situer un jour quelconque de la semaine, est à prendre en hiver, entre le 1er décembre et le 15 mars, aux dates de fermeture du centre de formation d'apprentissage, et avec l'accord, sur la date de ces vacances, de l'employeur, maître d'apprentissage.

Article 2.1.6 — Salaires fixés par accord paritaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les salaires horaires des apprentis, pour les heures normales de travail, sont fixés par accord paritaire (1).

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

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

Article 2.1.7 — Indemnités de petits déplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Par dérogation, le versement des indemnités de transport et de repas sera également octroyé à l'apprenti lors de ses déplacements au centre de formation d'apprentis sur la base des frais réellement engagés et dans la limite des montants conventionnels accordés aux ouvriers.

Article 2.1.8 — Salaire lors d'un second contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 1995

Le jeune salarié qui, à l'issue d'un premier contrat d'apprentissage dans une entreprise de bâtiment, prépare un second diplôme par la voie de l'apprentissage, perçoit pendant toute la durée de ce second contrat un salaire égal à 70 p. 100 du salaire minimal conventionnel correspondant au niveau de qualification auquel son premier diplôme lui aurait donné accès.

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

Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail.

Titre III : Clauses professionnelles régionales

Chapitre Ier : Travail exceptionnel de nuit, du dimanche, des jours fériés continus et par roulement Calcul des majorations

Article 3.1.1 — Calcul des majorations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

Article 3.1.2 — Travail exceptionnel de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Lorsque le travail se prolonge au-delà de minuit, mais s'arrête avant six heures du matin, et en l'absence de moyens de transports publics ou fournis par l'entreprise pour quitter le chantier, les heures comprises entre l'arrêt de travail et 6 heures du matin sont indemnisées au tarif simple. En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure, payé, est accordé pour le casse-croûte,

Article 3.1.3 — Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés non payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 3.1.4 — Travail exceptionnel des jours fériés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Lorsque les circonstances obligent à travailler un jour férié indemnisé au titre de l'article 1.5.1 du titre 1er de la présente convention, les heures de travail réellement effectuées ce jour-là sont rétribuées, en sus de l'indemnité prévue à l'article 1.5.1, avec une majoration de 50 %.

Dans ce cas particulier, par exception à l'alinéa 2 de l'article 3.1.1 du présent titre, ces heures de travail sont comprises dans l'horaire de la semaine.

Article 3.1.5 — Travaux continus et par roulement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

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

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

Chapitre II

Article Chapitre II — Primes professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Ce chapitre fera l'objet d'une négociation ultérieure.

Chapitre III : Régime d'indemnisation des petits déplacements

Dispositions générales

Article 1er — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

1. Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne, pour eux, la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

2. Le présent régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;

- indemnité de frais de transport ;

- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

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

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

Bénéficiaires

Article 2 — Bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

Par. 1. Bénéficiaire des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues aux articles ci-dessous, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir après la fin du travail.

Par. 2. Sont considérés comme ouvriers non sédentaires du bâtiment ceux qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

Par. 3. Bénéficiaire également des indemnités de petits déplacements les ouvriers sédentaires pour les jours où ils sont appelés à se rendre sur des chantiers pour leur travail.

Par. 4. Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements. L'ouvrier occupé dans les conditions prévues au chapitre III du titre I de la présente convention (indemnisation des grands déplacements) bénéficie exclusivement de ce régime.

Application géographique

Article 3 — Application géographique

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

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

La première zone (1A) est constituée par un cercle de 5 kilomètres de rayon mesuré à vol d'oiseau dont le centre est le point de départ des petits déplacements tel qu'il est défini à l'article 4, 4 bis, ou 4 ter, ci-dessous. Pour les entreprises soumises aux dispositions des articles 4 bis et 4 ter ci-dessous, la première zone (1A) est constituée par l'ensemble de la ville de Paris intra muros.

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

Les zones (1B à 5) sont concentriques et leurs circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau. La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres mesurés à vol d'oiseau et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

2. Le montant de l'indemnité de repas est le même pour toutes les zones concentriques. La valeur de l'indemnité de frais de transport (lorsque, par exception, elle est payée forfaitairement) et la valeur de l'indemnité e trajet sont fonction de chaque zone concentrique.
3. Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs circonférences passeraient à l'intérieur du chantier, la zone qui sera prise en considération sera celle où se situe le chantier de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable pour le cas où il travaillerait sur deux zones.

Points de départ

Article 4 — Points de départ

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

1. Pour chaque entreprise, sous réserve des dispositions des articles 4 bis et 4 ter, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.
2. Dans les entreprises qui ont dans la région parisienne différents centres d'activité fixes et permanents (bureaux, siège, absences, dépôts, magasins de vente, usines), chaque ouvrier recevra la notification écrite de son point géographique de rattachement pour la définition du point de départ des petits déplacements. Il en sera de même pour les nouveaux embauchés.

En cas de modification de ce point géographique de rattachement, une entente préalable entre les parties est nécessaire pour fixer le nouveau point de départ des petits déplacements.
3. Pour les ouvriers embauchés sur place par une entreprise ouvrant un chantier qui ne se situe pas dans le système des zones concentriques prévues ci-dessus, et sous réserve de l'application du chapitre III du titre I de la présente convention "Grands Déplacements", le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton, sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Option (1)

Article 4 TER — Option

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

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

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

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

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

Indemnité de repas

Article 5 — Indemnité de repas

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

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

A. - Cantines

Les entreprises pourront organiser - directement ou indirectement - participer et/ou utiliser des cantines.

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

B. - Titres restaurant

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

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

C. - Indemnité de repas

Faute de pouvoir adopter l'une ou l'autre des solutions ci-avant, les ouvriers percevront une indemnité de repas pour chaque journée de travail. Cette indemnité a pour objet d'indemniser le supplément des frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

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

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ou lorsqu'il est logé gratuitement par les soins de l'entreprise sur le chantier ou dans un rayon de 1,5 ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Indemnité de frais de transport

Article 6 — Indemnité de frais de transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

L'indemnité de frais de transport a pour objet :

- a) D'indemniser les frais réels de transport envisagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre par ses propres moyens directement de son domicile habituel au chantier et pour en revenir sur la base du tarif de la carte orange instituée dans la région parisienne ;
- b) D'indemniser forfaitairement, par exception à l'alinéa précédent, les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de celle-ci, quel que soit le moyen de transport réel choisi par le salarié, lorsque :
 - le domicile de l'ouvrier est situé hors de la zone couverte par la carte orange ;
 - le chantier sur lequel travaille l'ouvrier est situé hors de la zone couverte par la carte orange ;
 - l'entreprise sait à l'avance que le mois de travail sera incomplet ;
 - un accord d'entreprise prévoit d'indemniser forfaitairement les frais de transport ;
- c) Lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport collectif permettant à l'ouvrier de se rendre sur le chantier, l'entreprise peut, au choix :
 - assurer gratuitement le transport siège-chantier ou point fixe de rendez-vous-chantier et, dans ce cas, aucune indemnité n'est due au titre du régime d'indemnisation des frais de transport ;
 - indemniser les frais de transport sur la base de l'indemnité forfaitaire de transport définie à l'alinéa ci-dessus ;
 - indemniser les frais de transport sur la base des frais réellement engagés par l'ouvrier ;
- d) En tout état de cause, l'entreprise peut convenir d'un accord particulier avec les représentants du personnel dans la mesure où les clauses prévues ci-dessus ne sont pas adaptées.

Indemnité de trajet

Article 7 — Indemnité de trajet

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 juin 1994

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

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier (moins de 1,5 km par le chemin le plus direct).

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

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

Montants

Article 8 — Montants

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 1995

(Voir textes salaires)

Chapitre IV : Grands déplacements à l'étranger.

Article Chapitre IV — Grands déplacements à l'étranger

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

- a) Au cas particulier de chaque chantier ;
- b) Aux principes d'indemnisation des frais de grands déplacements prévus par la convention collective ;
- c) Aux montants d'indemnisation correspondant à des frais réels justifiés ou en rapport avec les limites d'exonération spécifiques aux allocations forfaitaires allouées aux salariés en situation de grand déplacement hors métropole (article 3 bis de l'arrêté du 26 mai 1975 créé par l'arrêté du 8 août 1989).

Titre IV : Dispositions finales

Article 4.1.1 — Durée - Révision - Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un

préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

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

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les trois ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les mêmes formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 4.1.2 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

Article 4.1.3 — Procédure de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

Les parties contractantes s'engagent à recourir aux commissions de conciliation prévues ci-après et à attendre soit d'avoir été informées des décisions ou suggestions de la commission saisie, soit l'expiration d'un délai de cinq jours francs à dater du premier jour où la commission s'est réunie, avant toute grève ou tout lock-out.

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application de la présente convention seront examinés par une commission régionale ainsi composée :

Deux membres titulaires et 2 suppléants par organisation syndicale ouvrière ayant discuté et signé la présente convention ;

Autant de membres employeurs présents ou représentés que de membres ouvriers présents ou représentés.

La commission devra se réunir dans un délai maximal de cinq jours ouvrables qui suivra celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande devra être rédigée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations syndicales signataires de la présente convention plus un et elle devra exposer l'origine et l'étendue du différend.

En cas de désaccord à la commission départementale ou régionale, les litiges pourront être soumis à une commission nationale composée de façon analogue et qui devra se réunir dans le délai de cinq jours ouvrables à dater de celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

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

Textes applicables jusqu'à 10 salariés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1994

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

CLAUSES GENERALES : Articles 1 à 4

TITRE Ier : Contrat de travail et conditions générales de travail

Chapitre I : Conclusion et rupture du contrat de travail.

Chapitre II : Rémunération.

Chapitre III : Grands déplacements.

Chapitre IV : Classifications.

Chapitre V : Jours fériés. - Autorisation d'absence

Congés payés à l'exception de :

- l'article 1.5.3 d (Prime de vacances) ;

- l'article 1.5.3 e (5e semaine de congés payés) ;

sous réserve des chapitres 2 (Primes de vacances) et 3

(5e semaine de congés payés) du présent titre.

Chapitre VI : Hygiène et sécurité.

Chapitre VII : Maladie. - Accident. - Maternité :

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

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

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

Chapitre IX : Dispositions diverses :

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

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

TITRE II : Clauses relatives à l'apprentissage

TITRE III : Clauses professionnelles régionales

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

Chapitre II : Primes professionnelles.

Chapitre III : Régime d'indemnisation des petits déplacements.

Chapitre IV : Grands déplacements à l'étranger.

CHAPITRE II

Prime de vacances

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

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

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

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

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

CHAPITRE III

Cinquième semaine de congés payés

La cinquième semaine de congés payés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, 5 jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congé, l'indemnité de congé devant, toutefois, pour ces cinq jours ouvrés, être équivalente à six jours ouvrables de congé.

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

Les jours de congé dus en sus des 24 jours ouvrables même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (article L. 223.8 du code du travail).

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent article relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment antérieurement au 1er mars 1982.

CHAPITRE IV

Indemnisation des arrêts de travail

Pour l'application du paragraphe I de l'article 1.7.1 a, l'indemnisation des arrêts de travail est en outre ouverte aux ouvriers agricoles âgés d'au moins 25 ans qui justifient de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise et de deux mois d'ancienneté dans la profession.

CHAPITRE V

Retraite complémentaire des ouvriers agricoles

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

La numérotation est la suivante :