

# Convention collective nationale des cadres du Bâtiment

du 1er juin 2004, applicable au 1er janvier 2005

## SOMMAIRE

### Titre I

Dispositions générales p

### Titre II

Contrat de travail p.7

### Titre III

Classification et rémunération - Durée du travail p.8

### Titre IV

Congés payés - Autorisations d'absence - Jours

fériés p.9

### Titre V

Protection sociale p.10

### Titre VI

Déplacements p.12

### Titre VII

Rupture du contrat de travail p.15

### Titre VIII

Autres dispositions p.18

### Titre IX

Dispositions finales p.18

### Annexes

Protocole d'accord du 13 juin 1973 p;20

Avenant 1 au protocole d'accord du 13 juin 1973 p.21

Avenant 2 au protocole d'accord du 13 juin 1973 p;23

Avenant 3 au protocole d'accord du 13 juin 1973 p.25

Accord national du 6

novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux publics p.27

Accord national sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) p.36

Régime de prévoyance du BTP p.48

## TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1.1. - Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, les relations de travail entre :  
- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous,  
- d'autre part, les Cadres qu'ils emploient à une activité Bâtiment, sur le territoire de la France métropolitaine.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain.

### Article 1.2. - Champ professionnel d'application

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

Les activités visées sont :

#### 21.06 - Construction métallique

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

#### 24.03 - Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique

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

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

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

#### 55.12 - Travaux d'infrastructure générale

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

#### 55.20 - Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :  
- pour partie, les entreprises générales de Bâtiment ; les entreprises de Bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :  
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton,

béton armé pour le Bâtiment ;  
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le Bâtiment ;  
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le Bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le Bâtiment.

#### 55.30 - Installations industrielles, montage-levage

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

#### 55.40 - Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :  
- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du Bâtiment) ;  
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;  
- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;  
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses ;

#### 55.50 - Construction industrialisée

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

#### 55.60 - Maçonnerie et travaux courants de béton armé

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

#### 55.70 - Génie climatique

Sont visées :  
- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;  
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;  
- les entreprises de fumisterie de Bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;  
- les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'iso-

lation thermique, phonique et antivibratile.

#### 55.71 - Menuiserie-serrurerie

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

#### 55.72 - Couverture-plomberie, installations sanitaires

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

#### 55.73 - Aménagements-finitions

Sont notamment visées :  
- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;  
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;  
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;  
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du Bâtiment ;  
- les entreprises de peinture du Bâtiment, décoration ;  
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (X) ;  
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;  
- les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars,

cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique (X) ;  
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion e la fabrication) ;  
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, cafeutremets métalliques, couvre-marches), à l'exclusion e la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

#### 87.08 - Services de nettoyage

Sont visées : pour partie, les entreprises de ramonage ;

#### (X) Clause d'attribution

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

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

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

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

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

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

#### Cas des entreprises mixtes Bâtiment et Travaux Publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est consi-

dérée comme entreprise mixte Bâtiment et Travaux Publics, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités Bâtiment telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités Travaux Publics telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret no 73-1306 du 9 novembre 1973.

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

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

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

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

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

[Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques](#)

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

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

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

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

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux Cadres des entreprises étrangères

intervenant en France, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

### **Article 1.3. - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

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

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

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

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

### **Article 1.4. - Non discrimination au travail**

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

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

### **Article 1.5. - Harcèlement**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle : de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de

subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

### **Article 1.6. - Droit syndical et liberté d'opinion - Représentation du personnel**

#### **Article 1.6.1 - Droit syndical et liberté d'opinion - Congé de formation économique, sociale et syndicale**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 1.6.2 - Participation aux instances statutaires**

Pour faciliter la présence des Cadres aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur pré-

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

#### **Article 1.6.3 - Participation aux commissions paritaires nationales**

Conformément à l'article L 132-17 du code du Travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Bâtiment aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

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

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

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

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et organisation syndicale représentative.

#### **Article 1.6.4 - Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels**

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

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

### Article 1.6.5 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

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.

## TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 2.1 - Engagement

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

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié le cadre.

### Article 2.2. - Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. Le cadre bénéficiera d'un délai de réflexion d'un mois, à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus et si l'employeur décide de procéder au licenciement du cadre, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

### Article 2.3. - Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le premier mois et donne droit au cadre de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 ci-après.

### Article 2.4. - Délégation de pouvoirs

Les entreprises formalisent par un écrit les délégations de pouvoirs données aux cadres indiquant de manière précise :

- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines,
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation,
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités,

- le pouvoir de sanction dont il dispose, - la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée,

- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

### Article 2.5. - Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

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

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

## TITRE III - CLASSIFICATION ET REMUNERATION - DUREE DE TRAVAIL

### Chapitre III-1 - Classification et rémunération

La classification des cadres du Bâtiment résulte de la convention collective nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minima des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment.

### Chapitre III.2 - Durée du travail

#### Article 3.1. - Organisation et réduction du temps de travail

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues :

- dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics, constituant l'annexe V de la présente convention, étendu pour les entreprises de Bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (J.O. du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (J.O. du 24 juin 2000.),
- dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (J.O. du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n°1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (J.O. du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO 29 mai 2004).

### Article 3.2. - Travail à temps partiel

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

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

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

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

## TITRE IV - CONGES PAYES - AUTORISATIONS D'ABSENCE - JOURS FERIES

### Article 4.1. - Congés payés

Les Cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L 223-4 du Code du Travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congé accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

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

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

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

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L 223-8 du Code du Travail.

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

#### Article 4.1.1 - Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les cadres bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les cadres

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

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

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

#### Article 4.1.2 - Prime de vacances

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

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

#### Article 4.1.3 - Date de départ en congé

Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1er avril et en tout cas au moins deux mois à l'avance.

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

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

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

Dans ce dernier cas, le cadre bénéficiera, nonobstant les dispositions du premier alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de deux jours ouvrables de congé payé supplémentaires.

De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

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

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

Il en est de même si, étant en congé, le cadre est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congé non pris seront reportés. Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé deux jours de congé supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

#### **Article 4.1.4 - Absences pour maladie, accident ou congé de maternité**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.3 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le cadre justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 223-4 du Code du Travail.

#### **Article 4.2. - Autorisations d'absence**

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

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

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122.26 du Code du Travail.

#### **Article 4.3. - Jours fériés**

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

### **TITRE V - PROTECTION SOCIALE**

#### **Article 5.1. - Régime obligatoire de retraite complémentaire**

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

#### **Article 5.2. - Régime de prévoyance**

Tout cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance souscrit auprès d'un ou plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle).

Le régime de prévoyance garantit au personnel Cadre les prestations de base définies, rappelées en annexe VII, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics - catégorie Cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

#### **Article 5.3. - Prestations maladie**

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

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout cadre sans condition d'ancienneté ;

b) en cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout cadre justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de cinq ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;

les prestations suivantes seront dues :

1) Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur versera au Cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé,

des indemnités journalières qu'il percevra de la Sécurité Sociale ;

2) A partir du 91<sup>e</sup> jour, le cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des cadres, telles que définies à l'article 5.2. Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le montant total de ces indemnités et des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance. En cas d'accident causé par un tiers, et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

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

#### **Article 5.4. - Disponibilité**

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

Après une année de mise en disponibilité, le Cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au Titre VII calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité. Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours de l'année de disponibilité, un licenciement pour fin de chantier ou un licenciement pour motif économique ou une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en application de l'article 7.6 et suivants de la présente convention.

#### **Article 5.5. - Maternité**

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

Le montant total de ces indemnités et des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

#### **Article 5.6. - Paternité**

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le cadre peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

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

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

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

### **TITRE VI - DEPLACEMENTS**

#### **Chapitre VI.1 - Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM - TOM**

##### **Article 6.1.1 - Déplacements occasionnels**

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

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

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et fait l'objet d'un ac-

cord préalable entre l'entreprise et le cadre, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

#### **Article 6.1.2 - Déplacement continu**

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

#### **Article 6.1.3 - Voyages de détente hebdomadaires**

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

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

#### **Article 6.1.4 - Paiement des frais de déplacement**

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

#### **Article 6.1.5 - Maladie : accident ou décès pendant le déplacement**

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

#### **Article 6.1.6 - Moyens de transport**

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

Lorsque, après accord avec son entreprise, un cadre utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automo-

bile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

#### **Article 6.1.7 - Changement de résidence**

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

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

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

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

#### **Article 6.1.8 - Retour à la résidence initiale**

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

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

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

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

#### **Chapitre VI.2 - Déplacements dans les DOM TOM et hors de France**

#### **Article 6.2.1 - Champ d'application**

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

Il en est de même pour les Cadres mutés dans l'Entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 6.2.8 de la présente Convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant trois mois en France Métropolitaine dans l'Entreprise qui les a mutés.

#### **Article 6.2.2 - Assurance et garanties collectives**

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

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

#### **Section 1 - Déplacements inférieurs à trois mois**

##### **Article 6.2.3 - Lettre de mission**

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

Une lettre de mission sera remise au cadre amené à effectuer un déplacement compris entre un et trois mois. Cette lettre que le cadre devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

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

#### **Section 2 - Déplacements supérieurs à trois mois**

##### **Article 6.2.4 - Avenant au contrat de travail**

Un avenant au contrat de travail, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France mé-

tropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Métropole.

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

##### Fonctions :

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

##### Conditions de vie du cadre et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires)
  - couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi),
  - conditions de voyage, de transport et du rapatriement,
  - frais de voyage, de transport et du rapatriement,
  - frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes,
  - congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs),
- En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordées dans l'avenant ne peuvent être inférieures à ceux prévus à l'annexe VII.
- La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser un an, sauf accord du cadre.

##### **Article 6.2.5 - Assistance au cadre et à sa famille**

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

##### **Article 6.2.6 - Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail

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

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

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

#### **Article 6.2.7 - Retour en Métropole**

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

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

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

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

#### **Article 6.2.8 - Détachement dans une autre entreprise**

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

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

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente Convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, cha-

cune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des cadres qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

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

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

### **TITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 7.1. - Durée du préavis en dehors de la période d'essai**

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 2 mois si le cadre a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

#### **Article 7.2. - Indemnité de préavis**

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

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

#### **Article 7.3. - Autorisations d'absence pour recherche d'emploi**

Pendant la période de préavis, le cadre licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou

plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré du cadre, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue.

#### **Licenciement**

#### **Article 7.4. - Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement**

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

#### **Article 7.5. - Montant de l'indemnité de licenciement**

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du cadre telle que définie à l'article 7.13 et en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10e de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 6/10e de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

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

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des douze derniers mois précédant la notification. La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale du cadre pendant les douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le cadre au cours de ces douze mois.

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

#### **Mise à la retraite**

#### **Article 7.6. - Mise à la retraite des Cadres de moins de 65 ans**

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un cadre âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être infé-

rieur à celui fixé au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 351 -1 du Code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

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

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

- Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter :

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

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

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

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

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

#### **Article 7.7. - Montant de l'indemnité de mise à la retraite des Cadres de moins de 65 ans**

Les Cadres de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté du cadre et calculée à raison de

- 2/10e de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- 5/10e de mois par année d'ancien-

neté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

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

#### **Article 7.8. - Mise à la retraite des Cadres de plus de 65 ans**

Le cadre mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 7.7.

#### **Article 7.9. - Durée du préavis**

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

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

#### **Départ à la retraite**

#### **Article 7.10. - Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de plus de 60 ans**

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

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.

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

- 1,5/10e de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

- 3/10e de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

#### **Article 7.11. - Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de moins de 60 ans**

Le cadre partant à la retraite à son initia-

tive en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevront, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 7.10 ci-dessus.

#### **Article 7.12. - Préavis**

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

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

#### **Dispositions communes**

#### **Article 7.13. - Définition de l'ancienneté**

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

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;

- la durée des interruptions pour :

- périodes militaires obligatoires ;

- maladies, accidents ou maternités ;

- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

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

Si un cadre passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que le cadre reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la

première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

#### **Article 7.14. - Engagements successifs**

Le cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou en cas de mise à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.6 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

#### **Article 7.15. - Déclassement**

Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III), entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre le cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.14.

### **TITRE VIII - AUTRES DISPOSITIONS**

#### **Article 8.1. - Brevets d'invention**

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

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

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

à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

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

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

#### **Article 8.2. - Obligations militaires**

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

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

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

### **TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 9.1. - Procédure de conciliation**

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

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

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

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'or-

organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

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

### Article 9.2. - Durée, révision et dénonciation

La présente convention collective entrera en vigueur le 1er janvier 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date. Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du Bâtiment et des Travaux Publics 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 formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

### Article 9.3. - Abrogation

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions la convention collective nationale des cadres du Bâtiment du 23 juillet 1956, ses annexes et avenants ainsi que, pour ce qui concerne les cadres, les dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés.

### Article 9.4. - Adhésion

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, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris où elle aura

été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

### Article 9.5. - Dépôt (...)

### Article 9.6. - Force obligatoire de la présente convention

Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre III-1), IV, V, V (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions plus favorables.

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

Fait à Paris, le 1er juin 2004.

- La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment et des Branches Professionnelles Annexes (C.A.P.E.B.),

- La Fédération française du Bâtiment (F.F.B.),

- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes (F.N.S.C.O.P.),

- La Fédération Force Ouvrière Bâtiment - Travaux Publics et Industries Annexes (F.O.),

- La Fédération Française des Syndicats Chrétiens des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (C.F.T.C.).

### Notes

(1) - à la Caisse de Retraite du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP RETRAITE) - à la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Graphiques (CNRBTPIG).

## ANNEXES

(Les annexes I à IV sont relatives à la contribution versée aux organisations signataires par certains organismes paritaires en contrepartie de leur participation).

### ANNEXE V

#### ACCORD NATIONAL DU 6 NOVEMBRE 1998 SUR L'ORGANISATION, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Entre,  
(FFB, FNTP, FNEE, FNSCOP, CFTC, CGC, FO)

il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

Après plusieurs années d'une crise ayant durement frappé la profession et entraîné la disparition de plusieurs dizaines de milliers d'emplois, les entreprises et les salariés du BTP mesurent, mieux que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une croissance et une activité insuffisantes. Si certains secteurs connaissent aujourd'hui une meilleure conjoncture, plusieurs autres sont toujours en difficulté et appréhendent l'avenir avec beaucoup d'incertitude.

Le ralentissement des pertes d'emplois au plan global du BTP est incontestablement un fait positif qui traduit cette amélioration partielle de la situation économique de la profession mais il ne s'agit pas encore de création nette d'emplois dans la mesure où ce redressement reste à confirmer et à se généraliser à toutes les composantes du BTP. Ils constatent, qu'indépendamment du niveau de l'activité, les fluctuations incessantes de celle-ci résultant tant du cycle des saisons et des contraintes spécifiques des chantiers, que des fortes et nouvelles exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, notamment dans les activités de maintenance-exploitation et de services, obligent à une adaptation constante de l'organisation de l'entreprise. C'est dans cet environnement que se pose aujourd'hui la question de la réduction de la durée du travail dans le BTP.

Soucieux de ne pas compromettre le mouvement de reprise qui paraît se dessiner, les signataires du présent accord considèrent que la réduction de la durée du travail est possible dès lors

qu'elle s'inscrit dans un processus d'aménagement de celle-ci sur l'année et qu'elle n'obère pas la compétitivité des entreprises.

En intégrant dès à présent la réduction de la durée légale du travail ramenée à 35 heures, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés, le présent accord tient compte du fait qu'un certain nombre de salariés aspirent à travailler moins ou autrement.

En rendant possible l'aménagement de la durée du travail sur l'année, le présent accord prend en compte la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre plus vite et mieux à davantage de clients, sans que soit remis en cause le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par suite d'intempéries, régime auquel le BTP demeure très attaché. Ce faisant, il incite fortement à un moindre recours au travail temporaire, conformément à la volonté clairement exprimée des signataires de limiter la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi permanent dans les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, pierre angulaire de leur survie et de leur développement, donc du maintien et de la création d'emplois, implique également qu'elles soient en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dans le contexte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord entend-il tout mettre en oeuvre pour qu'une organisation plus rationnelle du travail apporte, tout à la fois, des éléments de performance accrus et des facultés, élargies, pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, pour l'encadrement, les parties signataires affirmant leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées pour que ce personnel bénéficie aussi d'une réduction réelle de son temps de travail. En introduisant des innovations en matière de rémunérations forfaitaires, elles souhaitent également que les pouvoirs publics entérinent, au plus tôt, des dispositions qui prennent acte des profondes mutations qui transforment l'exercice des responsabilités des cadres et agents de maîtrise.

Le développement du compte épargne-temps favorisé par l'accord est une des traductions concrètes des nouveaux modes de gestion du temps de travail et de sa réduction.

L'emploi des jeunes et la situation des salariés les plus âgés sont également des préoccupations prioritairement majeures.

En ce qui concerne les jeunes, un accord conclu simultanément à celui-ci se fixe comme objectif d'amplifier les efforts déjà réalisés dans le BTP en

renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de formation et d'accès à l'emploi, en promouvant la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des mesures de fidélisation des jeunes salariés qualifiés, en mobilisant les financements professionnels et publics.

En ce qui concerne les salariés âgés, les signataires du présent accord conviennent de demander à leur confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dans celle plus globale relative à la lutte contre le chômage qui constitue le plus grave défi posé aujourd'hui à notre société.

Si l'urgence à combattre ce fléau ne peut pas faire oublier que l'amélioration de l'emploi,

- dépend d'abord et essentiellement du niveau général de l'activité économique, c'est-à-dire de la croissance et de son maintien,

- et qu'elle résulte concrètement de la décision de chaque entreprise, au regard de ses besoins et de ses possibilités,

les signataires du présent accord sont convaincus que la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail plus souples combinées à la réduction du temps de travail et préservant la compétitivité des entreprises ne pourra avoir que des effets positifs sur la situation de l'emploi. Les parties signataires considèrent, enfin, que la décision d'entrer dans le dispositif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières (volet offensif et volet défensif) en contrepartie d'une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail implique une réflexion particulière et approfondie au niveau de l'entreprise qui ne peut être menée et conclue que dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique répondant aux conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les dispositions de cette loi feront l'objet, de la part des Fédérations d'employeurs, de larges initiatives d'information.

### Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM TOM :

Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement

- de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les

entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (1) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

- ou de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés)

- et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective

Pour les Travaux Publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

## TITRE I - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE ET REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

### 1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En application de l'article L 212.2.1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail. Cette modulation est assortie pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant pas excéder 1645 heures (équivalent à 47 semaines x 35 heures) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées au 1er alinéa du titre II du présent accord.

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une sixième semaine de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux.

### 2. Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs,

de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

### 3. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux. Lorsque dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation a pour objet d'informer les représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à ce mode d'organisation du travail et de recueillir leur avis motivé sur le principe de sa mise en oeuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur communique aux représentants du personnel renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation,

- le personnel concerné par la modulation,

- la période de modulation et la programmation indicative,

- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail,

- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail,

- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

### 4. Programmation indicative

La modulation est établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette

consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, seront informés de ce ou de ces changements d'horaire et des raisons qui l'ont ou les ont justifié.

### 5. Limites de la modulation et répartition des horaires

Pour la mise en oeuvre de la modulation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les limites ci-après :

- durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée minimale journalière,

- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 46 heures. Il n'existe pas de durée minimale hebdomadaire,

- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures,

- durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.

Pour l'application du présent accord national, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

### 6. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale

Ces heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au premier alinéa du titre II du présent accord. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du Travail, ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

### 7. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1645 heures de travail ef-

fectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement calculés conformément à l'article L. 212-2-1 alinéa 3 du Code du Travail, dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du Travail.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

## 8. Rémunération mensuelle

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord national un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendante de l'horaire réellement accompli. La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

Toute période d'absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée. Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

## 9. Prime de vacances

Le minimum de 1675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment est abaissé à 1503 heures.

## 10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence. Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite se fait sur la base de la rémunération lissée.

## 11. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

## 12. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation.

## 13. Sont annulées les dispositions suivantes :

Conventions collectives des ouvriers du Bâtiment : Article 111.26

Convention collective des ETAM du Bâtiment : Article 30.e

Convention collective des ouvriers des Travaux Publics : Article 3.24

Convention collective des ETAM des Travaux Publics : Article 30.L

Accords du 25 février 1982 du Bâtiment et des Travaux Publics : article 21

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-dessus par le présent accord.

## TITRE II - CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L 212.6 du code du travail est fixé à 145 heures, par an et par salarié.

Il est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. L'utilisation de cette faculté de majoration du contingent d'heures supplémentaires est subordonnée à la mise en oeuvre de la procédure prévue au paragraphe 3 du titre I du présent accord.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Les heures supplémentaires ouvrent également droit au repos compensateur conformément aux dispositions lé-

gales.

Sont annulées les dispositions suivantes :

Conventions collectives des ouvriers du Bâtiment : Article 111.13

Convention collective des ETAM du Bâtiment : Article 29. B

Convention collective des ouvriers des Travaux Publics : Article 3.5

Convention collective des ETAM des Travaux Publics : Article 29. D

Accords du 25 février 1982 du Bâtiment et des Travaux Publics : article 10

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-dessus par le présent accord.

## TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENCADREMENT

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises.

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles.

Considérant qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés du BTP (comme des autres branches professionnelles), le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur.

Considérant les possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes, qui font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle.

Considérant que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de mi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures.

Les signataires souhaitent tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après :

1 - Les personnels d'encadrement assumant une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et au 1er mai).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord qui doit recueillir l'accord exprès du sala-

rié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des IAC classés au moins en position B, 2e échelon, catégorie 1 en application de la convention collective du 30 avril 1951 et dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux et conventionnels, ouverture d'un compte épargne-temps ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

Les personnels d'encadrement de cette première catégorie auront la possibilité de demander à leur employeur de passer dans l'une des deux autres catégories mentionnées ci-après.

2 - Sur proposition de leur employeur, les salariés IAC ou ETAM ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique, peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la convention collective du 30 avril 1951 concernant les IAC du BTP ou les salariés ETAM classés au moins en position VI en application de la convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel d'encadrement relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 9 semaines ou 45 jours de congés et jours de repos (soit 5 semaines de congés payés et 4 semaines de repos) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés à l'exception du 1er mai.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement,

- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps,  
- ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

L'accord du salarié est requis pour la modification de son contrat de travail ; à défaut, il relève de la catégorie ci-après.

3 - Les IAC et les ETAM qui ne relèveront pas des dispositions des points 1 ou 2 ci-dessus, conservent le bénéfice des dispositions des conventions collectives nationales des IAC des Travaux Publics du 31 août 1955 et des IAC du Bâtiment du 23 juillet 1956 ainsi que les ETAM des Travaux Publics du 21 juillet 1965 et des ETAM du Bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dispositions du présent accord.

#### TITRE IV - COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L.227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

##### 1 - Mise en oeuvre

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en oeuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

##### 2 - Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne-temps ;

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps ;

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

##### 3 - Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après.

###### a. Report du droit à repos

- Report des congés payés dans la limite de dix jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des dix jours ci-dessus et pendant six ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales.

- Jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail.

- Repos compensateurs légaux visés par les articles L 212-5 et L 212-5-1 du code du travail.

- Repos compensateurs conventionnels.

- Autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

###### b. Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité,

- Primes d'intéressement,

- Autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps

serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

#### 4 - Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

##### a. Congés légaux

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;

- Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;

- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L 122-32-12,13 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

##### b. Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins deux mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés trois mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande,

- soit qu'il accepte la demande,

- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée.

##### c. Congés de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

#### 5 - Situation du salarié pendant le congé

##### a. Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

##### b. Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

##### c. Fin du congé

Sauf lorsque le congé il : 1) demisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

#### 6 - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, correspondant aux heures de repos capitalisées, mais déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés au paragraphe 3.a. ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces droits à repos seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

#### TITRE V - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

##### Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L 132.10 du code du travail.

##### Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, confor-

mément aux dispositions des articles L 133-1 et suivants du code du travail.

#### Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions correspondantes des conventions collectives nationales du Bâtiment et des Travaux Publics qui leur seraient contraires.

Des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière

#### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

#### Bilan

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application et se réuniront à cette occasion dans le cadre d'un observatoire national mis en place à cet effet et composé de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants employeurs, pour en tirer les conclusions et procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

Fait à Paris, le 6 novembre 1998.

#### NOTE DE BAS DE PAGE

(1) Articles 1 à 5

## **Annexe VI**

### **Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)**

*(mêmes signataires que la convention collective)*

#### **Préambule**

En regard de la loi nos 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés). En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés. Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base. En raison de la grande diversité, en terme d'activité notamment, des petites entreprises du bâtiment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise. Ces diverses formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon quatre modalités numérotées de 1 à 4, se suffisent à elles-mêmes mais peuvent faire l'objet de développements spécifiques conformes à l'accord national dans le cadre de négociations régionales, à défaut départementales, conduites en application de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment, pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés. Dans l'intérêt général du secteur artisanal du bâtiment, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal. Elles réaffirment enfin leur volonté que soit assurée, dans toute la mesure du possible, la stabilité de l'emploi, et considèrent donc que les entreprises doivent limiter le recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

#### **Article 1 - Clause de caducité**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux petites entrepri-

ses, d'adopter au plus tard le 1er janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999 relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

#### **Article 2 - Champ d'application**

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe 1 du présent accord.

#### **Article 3 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champs d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi sus indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise. La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salariés par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos rémunérés.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

#### **Article 4 - Abrogation**

Les articles III-26 et III-27 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés) sont abrogés.

#### **Article 5 - Modalités 1**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

#### **Article 6 - Modalité 2**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an.

La période afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

- 3 jours laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

#### **Article 7 - Modalité 3**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.

- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés.

Deux semaines ou dix jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de sept jours calendaires.

Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum sept jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelles suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

## Article 8 - Modalité 4

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 6 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant une période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Sur la période de modulation, deux catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

- 1) Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ;
- 2) En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaire décidées au moins sept jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservant le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues, sans que cela conduise à faire récupérer des jours indemnisés par le chômage intempé-

## Article 9 - Repos non pris sur la période de référence

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

## Article 10 - Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

## Article 11 - Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 5, 6, 7 et 8 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels.

## Article 12 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

D'ici le 1er janvier 2002 et dans l'attente de la loi à paraître à l'automne 1999, le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés).

## Article 13 - Compte épargne temps

Conformément à la législation en vigueur, le salarié qui le désire peut cumuler des droits à congés rémunérés par le biais du compte épargne temps. Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

Sur une période maximale de 4 années, la moitié des jours de repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord pourront alors alimenter un compte épargne temps pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui en ferait la demande par écrit.

Il est fait mention des droits ainsi acquis calculés en heures sur le bulletin de paie.

Si le contrat de travail est rompu sans

que les droits à congé aient été pris, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture.

L'utilisation du compte épargne temps par le salarié peut se faire sous la forme de congés rémunérés accumulés, par exemple, pour un congé de formation, un congé dit «sans solde», ou pour une cessation d'activité anticipée.

## Article 14 - Temps partiel

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de repos au prorata des jours travaillés.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

## Article 15 - Prime de vacances

Le minimum de 1675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le versement de la prime de vacances, conformément à l'article V-25 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962, est abaissé à 1503 heures.

## Article 16 - Chômage partiel

En cas de sous activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés, au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

## Article 17 - Embauches ou préservation d'emplois

### Volet offensif

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de l'embauche effectuée.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur de la loi no 98-461 du 13 juin 1998, c'est-à-dire depuis le 16 juin 1998, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en

oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Les salariés concernés ne seront donc pas comptés dans l'effectif pour le calcul des 6 %.

### Volet défensif

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

## Article 18 - Groupements d'employeurs

Les embauches peuvent être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs, constitué en application des lois du 25 juillet 1985 et du 20 décembre 1993, cette procédure pouvant concerner tout particulièrement le personnel d'encadrement.

Si ces embauches correspondent à au moins 6 % du total des effectifs des membres composant le groupement, les aides de l'Etat seront calculées en fonction des effectifs cumulés et profiteront ainsi aux entreprises membres du groupement qui réduisent le temps de travail dans le cadre d'un accord négocié au niveau de ce groupement.

## Article 19 - Personnel d'encadrement

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

Dans le contexte de cet accord, le chef d'entreprise fixera en concertation avec les cadres, en particulier l'encadrement de chantier, les possibilités d'assouplir leur temps de travail de manière à ce qu'il soit en harmonie avec l'horaire général de l'entreprise.

## Article 20 - Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, complèteraient l'accord du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

## Article 21 - Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires dans le cadre de l'accord du 14 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment pour les salariés employés dans les entre-

prises occupant jusqu'à 10 salariés. Il est en outre mis en place une commission paritaire régionale d'avis et de litiges, celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit en copie des conventions signées par les entreprises. En cas de désaccord entre les deux collèges, la commission paritaire régionale peut saisir les organisations signataires.

#### Article 22 - Entrée en vigueur

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

#### Article 23 - Extension

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

Fait à Paris, le 9 septembre 1998.

### [Avenant n° 1 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 \(c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés\)](#)

*(mêmes signataires que la convention collective)*

#### Préambule

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, met en place un certain nombre de mesures nouvelles, dont l'entrée en application est subordonnée à la conclusion d'accords collectifs étendus. Cette loi introduit notamment des mesures spécifiques aux entreprises, dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, dont la mise en oeuvre effective nécessite qu'elles puissent se référer à un accord national de branche, conformément à la philosophie développée par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord du 9 septembre 1998. Le présent avenant s'inscrit par ailleurs dans l'application de l'article 20 de l'accord du 9 septembre 1998, prévoyant que les partenaires sociaux procéderont à un réexamen dudit accord, si des dispositions de caractère législatif ou réglementaire nouvelles entraîneraient des conséquences sur les entreprises artisanales du bâtiment en matière de réduction du temps de travail.

C'est pourquoi, afin de tenir compte des

incidences de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

#### Article 1 - Champs d'application

L'article 2 « Champs d'application » de l'accord du 9 septembre 1998 est rédigé de la manière suivante :

« Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sous réserve des dispositions applicables aux jeunes travailleurs, et les salariés intermittents occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe 1 du présent accord.

#### Article 2 - Organisation des périodes d'astreintes

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

L'organisation des périodes d'astreinte sera définie dans le cadre d'accords paritaires étendus régionaux ou, à défaut, départementaux. Ces accords fixeront :

- 1- les modalités de décompte du temps d'intervention du salarié ;
- 2 - les moyens permettant aux salariés d'être joints hors de leur domicile
- 3 - les modes d'organisation des astreintes dans l'entreprise
- 4 - les compensations financières ou sous forme de repos auxquelles elles donnent lieu, leur périodicité et leur mode de revalorisation ;
- 5 - Les modalités d'information des salariés

#### Article 3 - Régime des heures supplémentaires avec anticipation

Pour les entreprises relevant du champs d'application du présent avenant et qui anticipent le passage aux 35 heures, le régime des heures supplémentaires applicable est le suivant :

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2000 (période transitoire)

- de la 36e à la 39e heure incluse : majoration de salaire de 10 %
- de la 40e à la 43e heure incluse : majoration de salaire de 25 %
- à partir de la 44e heure : majoration de

salaire de 50 %

A partir du 1er janvier 2001 (période définitive)

- de la 36e à la 39e heure incluse : majoration de salaire de 25 %
- de la 40e à la 43e heure incluse : majoration de salaire de 25 %
- à partir de la 44e heure : majoration de salaire de 50 %

Pour l'application de l'article 6 du présent avenant, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la référence définie dans les étapes et majorées dans les conditions du présent article.

#### Article 4 - Travail intermittent

Le travail intermittent, tel défini à l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 pourra faire l'objet d'une mise en oeuvre dans le cadre d'accords paritaires étendus départementaux ou régionaux. Ces accords préciseront notamment :

- 1 - la nature des emplois permanents comportant l'alternance de périodes travaillées et non travaillées ;
- 2 - les mentions obligatoires du contrat de travail intermittent, à savoir :
  - la qualification du salarié ;
  - les éléments de la rémunération ;
  - la durée annuelle minimale de travail du salarié
- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de cette période.

3 - les adaptations nécessaires aux entreprises situées dans des secteurs géographiques fortement marqués par l'existence de périodes d'inactivité comme les zones de montagne.

La mise en place de ces contrats ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un déassement de la durée maximale de travail fixée par la loi.

Les parties signataires s'engagent à demander une étude sur l'incidence de ce dispositif en matière de frais de santé, de prévoyance et de prime de vacances et ouvrir des négociations si nécessaire.

#### Article 5 - Formation et réduction du temps de travail

Conformément à l'article 17 de la loi du 19 janvier 2000, le présent article précise les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit. Les actions de formation visées sont celles ayant pour objet exclusif le développement des compétences du salarié, distinctes des simples actions d'adaptation à l'emploi. Sont concernées plus particulièrement, les actions de promotion utilisables par le salarié en dehors de l'entreprise dans laquelle il se trouve employé, ainsi que les actions de formation qualifiantes sanction-

nées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées hors du temps de travail effectif dans la limite de 21 heures de formation par an et par salarié.

Les dispositions ci-dessus définies sont applicables aux salariés bénéficiant d'une formation relevant du plan de formation ou du capital de temps de formation.

Les coûts pédagogiques afférents à ces actions de formation peuvent recevoir une participation financière de l'OPCA concerné, sur décision de son conseil de gestion.

#### Article 6 - Organisation de la réduction du temps de travail en trois étapes

Pris en application des articles 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000, le présent article permet à toute entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 9 septembre 1998 d'adopter, en trois étapes successives, un horaire collectif dégressif visant à porter l'horaire de référence à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, au plus tard le 1er janvier 2002.

La réduction du temps de travail peut alors s'établir dans les conditions précisées par l'accord du 9 septembre 1998 et notamment celles inscrites dans son article 3, de la manière qui suit :

##### Etape 1

37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle entre la date de mise en oeuvre du présent avenant dans l'entreprise et le 31 mars 2001 ;

##### Etape 2

36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle du 1er avril 2001 au 31 décembre 2001 ;

##### Etape 3

35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle à compter du 1er janvier 2002.

Les conséquences de cette dégressivité sur les quatre modalités de réduction du temps de travail prévues aux articles 5, 6, 7 et 8 de l'accord du 9 septembre 1998 sont les suivants :

##### - Modalité 1

##### Etape 1

L'entreprise adopte un horaire de 37 heures sur 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 35 heures la seconde, sur 4 ou 5 jours.

##### Etape 2

L'entreprise adopte un horaire de 36 heures sur 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première se-

maine et 33 heures la seconde sur 4 jours.

#### - Modalité 2

Cette modalité supporte la dégressivité de la manière suivante :

- par application de la dégressivité de la modalité 1 précédemment décrite, pour les étapes 1 et 2 ;  
- par application de l'article 6 de l'accord du 9 septembre 1998 à savoir 36 heures sur 4 jours et 6 jours ouvrés de repos, pour l'étape 3.

#### - Modalité 3

##### Etape 1

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés sur une base annuelle, au prorata de la durée effective de cette première étape.

##### Etape 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 18 jours ouvrés sur une base annuelle, au prorata de la durée effective de cette seconde étape.

Ces jours de repos sont fixés pour 2/3 à la discrétion de l'employeur et pour 1/3 à la discrétion du salarié.

#### - Modalité 4

A l'article 8 de l'accord du 9 septembre 1998, il convient de substituer :

##### Etape 1

La référence à 37 heures au lieu de 37 heures.

##### Etape 2

La référence à 36 heures au lieu de 35 heures.

#### **Article 7 - Régime des heures supplémentaires sans anticipation**

L'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 définit un nouveau régime des heures supplémentaires, en créant une période de transition d'un an avant la mise en place du mécanisme définitif. Pour les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant et n'anticipant pas le passage aux 35 heures, la période de transition est fixée du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002, le mécanisme définitif entrant en vigueur au 1er janvier 2003.

Pour ces entreprises, le présent article règle le mode de compensation des heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure incluse, par le versement d'un salaire majoré de 10 %, pendant la période transitoire et le versement d'un salaire majoré de 25 %, pendant la période définitive.

Cette mesure est applicable à compter des échéances prévues par la loi du 19 janvier 2000.

#### **Article 8 - Dispositions diverses**

Le second alinéa de l'article 3 de l'accord du 9 septembre 1998 est supprimé ;

Le premier alinéa de l'article 17 de l'accord du 9 septembre 1998 relatif au volet offensif est remplacé par la rédaction suivante :

«Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en terme d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein.

L'aide est attribuée à l'entreprise sur la base d'une déclaration de l'employeur à la DDTEFP, selon laquelle l'entreprise décide d'appliquer l'accord du 9 septembre 1998 ainsi que son avenant nos 1 et précisant la date d'application dans l'entreprise, la modalité de réduction du temps de travail retenue, ainsi que le cas échéant, le nombre d'emplois créés, la date de chaque étape dans le respect des dispositions définies à l'article 6 de l'avenant nos 1.»

Il est ajouté à la fin de l'alinéa 8 de l'article 8 de l'accord du 9 septembre les termes «sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles.»

L'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 est remplacé par la rédaction suivante :

«le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés.»

#### **Article 9 - Suivi de l'accord**

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 21 de l'accord du 9 septembre 1998 est supprimée et remplacée par la rédaction suivante :

«Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises ou copie de leurs déclarations telles que visées à l'article 6 de l'avenant no 1, pour les entreprises sollicitant les aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ainsi que qu'une copie de la déclaration faite auprès des URSSAF pour les entreprises sollicitant le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales, visée au point XI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

La déclaration adressée à l'URSSAF est également transmise aux organisations syndicales de salariés signataires de cet accord.»

#### **Article 10 - Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Article 11 - Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris le 10 mai 2000.

#### Annexe 1 - Champ d'application

(*id. titre 1, art 1.2 de la convention collective*)

#### **Avenant n° 2 modifiant l'accord national du 9 septembre 1998 et l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)**

Entre,

(*mêmes signataires que la convention collective*)

Il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1**

L'article 12 de l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« 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 de 145 heures par salarié.

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

#### **Article 2**

L'article 7 de l'avenant nos 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :  
25 % du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;  
50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.»

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L.133-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L.132-10 du Code du travail.

#### **ANNEXE VII**

#### **REGIME DE PREVOYANCE DU BTP**

(*voir dispositions détaillées dans le règlement de l'Institution de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux publics*)