Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006

IDCC : 2614

N° Brochure : 3005T3

Activitées :

- Travaux publics : employés, techniciens et agents de maîtrise

- Titre Ier : Dispositions générales
- Titre II : Contrat de travail
- Titre III : Classification et rémunération
- Titre IV : Durée et organisation du travail
  - Chapitre IV-1 : Horaires de travail
  - Chapitre IV-2 : Organisation du travail
- Titre V : Congés payés-Autorisations d'absence — Jours fériés
- Titre VI : Protection sociale
- Titre VII : Déplacements
  - Chapitre VII-1 : Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM
  - Chapitre VII-2 : Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France
    - Section 1 : Déplacements inférieurs à 3 mois
    - Section 2 : Déplacements supérieurs à 3 mois
- Titre VIII : Rupture du contrat de travail
  - Licenciement
  - Mise à la retraite
  - Départ à la retraite
  - Dispositions communes
- Titre IX : Autres dispositions
- Titre X : Dispositions finales

- Annexes
  - Annexe IV - Avenant n° 3 au protocole d'accord du 13 juin 1973
  - Annexe V - Classification nationale des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics
  - ANNEXE VI - Rémunération
  - ANNEXE VII - 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

Titre Ier : Dispositions générales

La représentation des ETAM par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise ainsi que des CHSCT 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

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

Titre III : Classification et rémunération

La mise en oeuvre de l'épargne salariale dans les entreprises de travaux publics est régie par les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur.

Titre IV : Durée et organisation du travail

Chapitre IV-1 : Horaires de travail

Les durées maximales de travail applicables aux ETAM dont le temps de travail est annualisé en application de l'accord national 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 VI de la présente convention, sont fixées par ledit accord.
Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales de travail applicables aux autres ETAM sont les suivantes :
— durée maximale quotidienne : 10 heures ;
— durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
— durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
— durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur le semestre civil : 44 heures.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Chapitre IV-2 : Organisation du travail

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de travaux publics, notamment de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.
1. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ETAM accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.
Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.
2. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ETAM que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.
Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans

l'entreprise.
3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 ci-après, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 213-2 du code du travail, dans les limites des durées hebdomadaires de travail, telles que fixées à l'article L. 213-3 du code du travail.
En cas de dérogations à la durée maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures, conformément à l'article R. 213-4 du code du travail.
La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 213-2 du code du travail, notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.
4. Les ETAM travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures sur la plage 21 heures/6 heures, pendant la période de référence, ou 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures.
Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.
5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er Mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.3 et 4.2.5.
6. Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :
— transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
— indemnité de panier ;
— pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ETAM de se restaurer et de se reposer.
Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ETAM le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et d'éviter les situations de travail isolé.
7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du code du travail.
8. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.
L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie, sur sa demande ou après avis du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour pendant le temps restant de la grossesse et du congé postnatal, conformément à l'article L. 122-25-1-1 du code

du travail.
9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris *éventuellement* (2) celles relevant d'un congé individuel de formation. Les entreprises veillent, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.
10. Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ETAM à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ETAM d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; ou prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.
11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 4.2.10 ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 213-4-3 du code du travail les autres cas pour lesquels un transfert sur un poste de jour peut être sollicité ne soient pas exclus (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).
(2) Terme exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Titre V : Congés payés-Autorisations d'absence — Jours fériés

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

Titre VI : Protection sociale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.
Ce congé non rémunéré, qui peut, le cas échéant, être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Titre VII : Déplacements

Chapitre VII-1 : Déplacements et changements de résidence des ETAM en France à l'exclusion des DOM-TOM

L'ETAM non sédentaire des entreprises de travaux publics bénéficie, aux mêmes conditions, des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de travaux publics, sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités plus favorables.
Les indemnités instituées par le présent article ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2.

Chapitre VII-2 : Déplacements des ETAM dans les DOM-TOM et hors de France

L'entreprise assure à l'ETAM amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce, quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.
L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Section 1 : Déplacements inférieurs à 3 mois

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 à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.
Cette lettre que l'ETAM devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :
— le lieu d'exercice de la fonction ;
— la durée du déplacement ;
— les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
— le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
— éventuellement l'indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 : Déplacements supérieurs à 3 mois

Lorsqu'un ETAM est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.
Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.
Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des ETAM qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.
Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole, l'ETAM y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur de l'ETAM, des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.
L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service de l'ETAM au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, l'ETAM pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

Titre VIII : Rupture du contrat de travail

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

Licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 8.13, en mois de rémunération, selon le barème suivant :
— 2,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
— 3,5/10 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.
L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 10 mois.
En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement éventuellement plafonnée perçue par l'ETAM (1).
La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 1/12 du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.
La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 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 (feuillet fiscal).

(1) Alinéa étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé soit au moins équivalent à celui résultant des dispositions de l'article 1-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Mise à la retraite

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM concerné.
La mise en retraite par l'employeur sera notifiée à l'ETAM par lettre recommandée avec accusé de

réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Le préavis est fixé à 2 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné (1).
L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté d'extension du 15 juin 2007, art. 1er).

Dispositions communes

Pour les personnels de nettoyage ou de gardiennage qui, conformément au titre VI « Protection sociale », relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, le montant des indemnités prévues aux articles 8.7, 8.8, 8.10 et 8.11 ci-dessus, le cas échéant après l'application de l'article 8.14, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçu en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP, annexé à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Titre IX : Autres dispositions

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ETAM sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.
Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.
Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

Titre X : Dispositions finales

Dans les matières relevant des titres Ier, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions plus favorables.
Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ETAM qui en bénéficient.

Annexes

(Voir textes salaires)

Annexe IV - Avenant n° 3 au protocole d'accord du 13 juin 1973
Annexe V - Classification nationale des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics
ANNEXE VI - Rémunération
ANNEXE VII - 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

Voir l'accord national du 6 novembre 1998.