

# Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) du 8 octobre 1990

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Titre Ier : Structures de la convention collective nationale](#)
- [Titre II : Conclusion du contrat de travail](#)
- [Titre III : Durée du travail](#)
- [Titre IV : Rémunération](#)
- [Titre V : Jours fériés - Autorisations d'absence - Congés payés](#)
- [Titre VI : Maladie, accident, maternité](#)
- [Titre VII : Liberté d'opinion, droit syndical et représentation du personnel](#)
- [Titre VIII : Déplacements](#)
- [Titre IX : Hygiène et sécurité](#)
- [Titre X : Rupture du contrat de travail](#)
- [Titre XI : Autres dispositions](#)
- [Titre XII : Classification des ouvriers](#)
- [Titre XIII : Dispositions finales](#)

[Titre Ier : Structures de la convention collective nationale](#)

## **Titre Ier : Structures de la convention collective nationale**

### **Champ d'application.**

1.11. La présente convention collective règle en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, les rapports de travail entre :

-d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa 1.12 ci-dessous, à l'exception de ceux visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (1) ;

-d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité bâtiment sur le territoire de la France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM

### **Clauses générales.**

Les dispositions des titres II à XII de la présente convention collective constituent la première partie

- Clauses générales - des conventions collectives conclues à l'échelon régional (1) par les organisations syndicales adhérentes aux parties signataires du présent texte.

## **Cluses régionales ou départementales.**

1.31. La deuxième partie de ces conventions collectives régionales (1) concerne les dispositions considérées comme des clauses professionnelles et non traitées dans les titres II et XII de la présente convention collective, et notamment :

1. Les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés.
2. Les conditions de rémunération et d'organisation du travail par roulement.
3. Les primes d'outillage éventuelles.

## **Salaires minimaux.**

Les barèmes de salaires minimaux sont établis conformément à l'article 8 du titre XII de la présente convention.

Les organisations syndicales régionales (1) adhérentes aux organisations nationales représentatives se réunissent au moins une fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux.

## **Procédure de conciliation.**

1.51. Commission nationale d'interprétation et 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.

## **Titre II : Conclusion du contrat de travail**

### **Règles générales.**

2.11. Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) ou de toute association ou organisme ayant passé une convention avec l'A.N.P.E. pour la gestion des offres et des demandes d'emplois. Il peuvent également recourir à

l'embauchage direct.

## **Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable.**

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

## **Lettre d'engagement.**

Au plus tard dans les huit jours qui suivent l'embauchage, l'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que son numéro de code APE et le numéro d'inscription à l'U.R.S.S.A.F. ;

- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage, son emploi, sa qualification, son coefficient hiérarchique ;

- la convention collective applicable ;

- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 2.4 ;

## **Période d'essai.**

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage définitif d'un ouvrier n'est confirmé qu'à l'expiration de la période d'essai.

Cette période est fixée conformément aux usages locaux de la profession, sans pouvoir excéder trois semaines.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

## **Emploi de personnel temporaire.**

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

## **Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée.**

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

## **Egalité de traitement entre ouvriers français et étrangers.**

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

## **Titre III : Durée du travail**

### **Chapitre III-1 : Horaires de travail**

#### **Horaire collectif - Affichage.**

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 620-2 du code du travail.*

## **Consultation des représentants du personnel.**

Pour la mise en application dans les entreprises des dispositions du titre III et du titre V, chapitre V.2, de la présente convention, l'avis préalable des représentants du personnel est demandé, après délibération.

## **Contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation.**

La durée légale du travail effectif des ouvriers du bâtiment est de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, 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.

## **Heures supplémentaires exceptionnelles (1).**

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

## **Plafonds.**

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

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;

- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;

## **Définition de la durée du travail.**

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

## **Majoration pour heures supplémentaires.**

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 8 premières heures supplémentaires ;

- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

## **Équivalences et dérogations permanentes.**

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

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 3.13 mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 3.17 ci-dessus.

## **Chapitre III-2 : Organisation du travail**

### **Semaine de travail en cinq jours.**

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

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

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

## **Exceptions à la semaine de travail en cinq jours.**

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

## **Equipes successives - Equipes chevauchantes.**

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

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

## **Horaires individualisés.**

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

## **Horaires à temps partiel.**

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

## **Modulation de la durée légale du travail.**

(article annulé et remplacé par l'accord national du 6 novembre 1998).

## **Mise en place des horaires modulés (1).**

## **Récupération des heures perdues pour intempéries.**

Les heures de travail perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur au 25 février 1982. Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires (1).

## **Cas des chefs d'équipe.**

L'application des dispositions du titre III de la présente convention ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail des chefs d'équipe.

Ainsi, l'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener les chefs d'équipe à dépasser la durée habituelle de l'exercice de leurs fonctions ni à les obliger à être présents en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée du travail choisie par l'entreprise.

## **Travaux pénibles.**

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

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

Les travaux concernés sont :



## **Titre IV : Rémunération**

### **Salaire mensuel.**

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

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

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières, telles que les primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière, fixées à l'échelon régional (+), visées à l'article 1.31.4.

### **Déduction des heures non travaillées.**

4.21. Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4.22 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré (1).

### **Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc.**

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

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

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

c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

### **Bulletin de paie.**

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

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

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

## **Paie.**

La paie est effectuée :

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

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

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 143-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande. La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail.

## **Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.**

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

En application de l'article L. 123-3-1 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du même code.

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

### **Chapitre V-I : Jours fériés, autorisations d'absence**

## **Jours fériés.**

5.111. Les jours fériés désignés à l'article L. 222-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai.

5.112. Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa 5.111 tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant le congé payé.

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

## **Autorisations d'absence.**

5.121. Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers pour :

1. Se marier : 4 jours
2. Assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour
3. Assister aux obsèques de leur conjoint : 3 jours
4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : 3 jours
5. Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : 3 jours
6. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs soeurs ou belles-soeurs, d'un de leurs petits-enfants :  
1 jour

## **Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds**

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises du bâtiment un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds sont indemnisés par leur non-déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa 4.22.

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

## **Chapitre V-2 : Congés payés**

## **Prise des congés payés.**

La période des congés est fixée à la période allant du 1er mai au 30 avril.

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

## **Durée des congés payés.**

Les ouvriers des entreprises du bâtiment 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 (150 heures de travail étant équivalentes à un mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

## **Fractionnement des congés payés.**

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales mais, en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

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

## **Indemnité de congés payés.**

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

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

## **Prime de vacances.**

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1.675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

## **Cinquième semaine de congés payés.**

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

## **Titre VI : Maladie, accident, maternité**

### **Chapitre VI-1 : Arrêt de travail pour maladie ou accident**

#### **Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.**

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

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

#### **Indemnisation des arrêts de travail.**

6.121. En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail :

-pour les jeunes ouvriers âgés de moins de vingt-cinq ans et pour les apprentis sous contrat, d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

-pour les ouvriers âgés d'au moins vingt-cinq ans :

-soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

## **Modalités d'indemnisation.**

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

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

## **Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile.**

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger d'être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa 6.133.

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

## **Cas des entreprises restant en dehors du régime professionnel.**

Les entreprises du bâtiment restant en dehors du régime professionnel (1) mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'alinéa 6.121 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

## **Chapitre VI-2 : Maternité**

### **Conditions de travail particulières aux femmes enceintes.**

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit

de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

## **Indemnisation du congé de maternité.**

## **Titre VII : Liberté d'opinion, droit syndical et représentation du personnel**

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

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

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

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

### **Participation aux instances statutaires.**

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

### **Participation aux commissions paritaires nationales.**

7.31. Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations nationales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment bénéficieront d'une autorisation d'absence, s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils

préviennent leur employeur au moins deux jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

## **Participation aux commissions paritaires régionales (1).**

7.41. Chaque fois que des ouvriers seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales régionales (1) adhérentes aux organisations syndicales représentatives au plan national, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

## **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 organismes à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié par les avenants du 17 juin 1974 et du 28 janvier 1981, joints en annexe II.

## **Délégués du personnel et comités d'entreprise.**

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

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

## **Titre VIII : Déplacements**

### **Chapitre Ier : Petits déplacements**



## **Objet des indemnités de petits déplacements.**

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

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

- indemnité de repas ;

- indemnité de frais de transport ;

- indemnité de trajet,  
qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

## **Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements.**

Bénéficient des indemnités de petits déplacements, dans les conditions prévues au chapitre Ier du présent titre, les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée de travail.

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

## **Zones circulaires concentriques.**

Il est institué un système de zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de dix kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

Le nombre de zones concentriques est de cinq. La première zone est constituée par un cercle de dix kilomètres de rayon dont le centre est le point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article 8.14 ci-dessous.

## **Point de départ des petits déplacements.**

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

## **Indemnité de repas.**

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

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

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

## **Indemnité de frais de transport.**

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

## **Indemnité de trajet.**

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

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

## **Détermination du montant des indemnités de petits déplacements.**

Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

8.181. Indemnité de repas.

Le montant de l'indemnité de repas qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier est fixé par accord paritaire régional (1).

Si l'entreprise utilise un système de titres-restaurants, le montant de sa participation est déduit du montant de l'indemnité de repas.

8.182. Indemnité de frais de transport.

## **Chapitre II : Grands déplacements**

### **Définition de l'ouvrier occupé en grand déplacement.**

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole,

- qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ;
- ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.

### **Définition de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant.**

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

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
- b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;

## **Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire.**

Le remboursement des dépenses définies à l'article 8.22 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux du déplacement.

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

## **Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise.**

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

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

## **Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport.**

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence, tel que défini à l'article 8-21, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après :

Suivant l'éloignement de cette localité, et sauf aménagement particulier pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :

## **Temps passé en voyages périodiques.**

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

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 8.25, l'ouvrier doit pouvoir passer quarante-huit heures dans son lieu de résidence.

## **Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques.**

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a droit à une absence correspondant à celles prévues à l'article 5.12. Cette durée est portée à quatre jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles 8.23 (alinéa 4) et 8.25.

## **Décès d'un ouvrier en grand déplacement.**

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence tel que défini à l'article 8.21, ou les frais de transport à une distance équivalente, sont à la charge de l'employeur.

## **Elections.**

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

## **Titre IX : Hygiène et sécurité**

### **Règles générales d'hygiène et de sécurité.**

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

# **CHSCT**

9.21. Conformément au dernier alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ( CHSCT) sont constitués dans les entreprises de bâtiment occupant habituellement au moins trois cents salariés.

Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles L. 236-1 à L. 236-13 du code du travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

## **Titre X : Rupture du contrat de travail**

### **Préavis.**

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

a) En cas de licenciement :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours ;
- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;

### **Heures pour recherche d'emploi.**

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

- délai de préavis égal à 2 jours : 4 heures de travail ;
- délai de préavis égal à 2 semaines : 12 heures de travail ;
- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois : 25 heures de travail.

## **Indemnité de licenciement.**

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale, ni d'un régime assimilé (1), une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

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

## **Définition de l'ancienneté.**

10.41. Pour l'application des dispositions de l'article 10.3, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

## **Définition du salaire de base de l'indemnité de licenciement.**

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

## **Documents à remettre par l'employeur à l'ouvrier lors de son départ de l'entreprise.**

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

- son certificat de travail ;

- son certificat de congés payés ;

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

## **Licenciement pour fin de chantier.**

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

## **Titre XI : Autres dispositions**

### **Conditions particulières du travail des femmes et des jeunes.**

#### 11.11. Travail des femmes.

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

#### 11.12. Travail des jeunes.

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

### **Emploi des handicapés.**

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

### **Ancienneté.**

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par " présence continue dans l'entreprise " le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.



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

## **Avantages acquis.**

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

## **Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers.**

Les employeurs du bâtiment sont tenus de respecter :

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

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

## **Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.**

Les entreprises de bâtiment soumises aux dispositions de l'article L. 950-2 du code du travail sont tenues de respecter :

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

## **Participation des salariés aux résultats de l'entreprise.**

L'application dans les industries du bâtiment et des travaux publics des dispositions de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des

entreprises, reprises et modifiées par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, fait l'objet de l'accord du 25 octobre 1989. Cet accord concerne uniquement les entreprises visées par son champ d'application professionnel particulier.

## **Titre XII : Classification des ouvriers**

### **Préambule.**

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

### **Définitions générales des critères et des niveaux.**

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

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation, adaptation et expérience,

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

#### 1. NIVEAU I

Ouvriers d'exécution

Position 1 :

### **Coefficients hiérarchiques.**

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

1. Niveau I :

Position 1 : 150

Position 2 : 170

2. Niveau II : 185

3. Niveau III :

Position 1 : 210

Position 2 : 230

4. Niveau IV :

Position 1 : 250

Position 2 : 270

## **Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment.**

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

## **Polyvalence.**

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

- titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 12.4 (alinéa 44) ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale, ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;

## **Evolution de carrière.**

12.61. Les définitions des niveaux et positions données à l'article 12.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

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

## **Suivi de l'application dans l'entreprise.**

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

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

## **Barèmes de salaires minimaux.**

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional (1) après négociation, de la manière suivante :

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

La somme de ces deux éléments détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

## **Entrée en vigueur.**

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérant aux organisations nationales représentatives devront avoir fixé, dans les conditions indiquées à l'article 12.8 ci-dessus, par accord, des barèmes de salaires minimaux afférents à la présente grille de classification pour le 15 janvier 1991.

## **Bilan de la mise en oeuvre de la classification sur les salaires minimaux.**

Un constat de la mise en oeuvre de la présente classification sera fait régulièrement au niveau national à l'occasion de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du code du travail.

## **Titre XIII : Dispositions finales**

### **Durée, révision, dénonciation.**

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension, à l'exception de son titre XII qui sera mis en application dans les conditions fixées à l'article 12.9 ci-dessus.

### **Abrogation de l'accord national du bâtiment du 21 octobre 1954.**

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale annule et remplace dans toutes leurs dispositions l'accord national des ouvriers du bâtiment du 21 octobre 1954 et ses annexes I à VIII ainsi que ses avenants n° 1 à n° 13 inclus.

### **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 et de l'emploi de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.