

Conventions collectives/Accord	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Bâtiment – ETAM								
CCN	12-7-2006 (1)	5-6-2007	28-6-2007	–	–	–	3002	2609
CC Ile-de-France (hors Seine-et-Marne)	19-11-2007 (2)	7-11-2008	18-11-2008	–	–	–	–	2707

(1) Applicable à compter du 1-7-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), elle remplace l'ancienne CCN du 29-5-58 non étendue.

(2) Applicable à compter du 1-2-2008, elle remplace l'ancienne CC Région parisienne du 12-4-60 étendue, dénoncée le 31-12-91 puis reconduite par accord du 28-6-93 étendu.

## Section 1 Champ d'application

### 1 Champ d'application professionnel ■

#### 1° CCN :

champ d'application identique à celui des CCN étendues des ouvriers du Bâtiment établi par rapport à la nomenclature INSEE de 1973 (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS) + Services Intersyndicats de Santé au Travail du BTP, Congés Intempéries BTP - Union des Caisses de France et Caisses de Congés Payés du Bâtiment.

Salariés visés : ETAM.

Salariés exclus : VRP et travailleurs à domicile.

#### 2° CC Ile-de-France :

champ d'application identique à celui des CCN étendues des ouvriers du Bâtiment établi par rapport à la nomenclature INSEE de 1973 (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

Salariés visés : ETAM.

Salariés exclus : VRP et travailleurs à domicile.

#### 3° Clause d'attribution et clause mixte :

clauses identiques à celles prévues dans les CCN étendues des ouvriers du Bâtiment (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

L'option doit être portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la date de l'entrée en vigueur de la CC, soit, pour les entreprises créées postérieurement, à compter de leur date de création.

© CCN, art. 1-1 et 1-2 © CC Ile-de-France, art. 1-1 et 1-2

### 2 Champ d'application territorial ■

#### 1° CCN :

France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

#### 2° CC Ile-de-France :

Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines, Val-d'Oise.

© CCN, art. 1-1 © CC Ile-de-France, art. 1-1

### 5 Préavis ■

#### 1° Durée

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat de travail ■** Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

En cas de proposition de modification du contrat (à notifier par écrit), l'ETAM dispose d'un délai de réflexion de 1 mois.

Les délégations de pouvoirs données aux ETAM, à partir du niveau F, doivent être formalisées par un écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

Sur les dispositions applicables au contrat de travail des ETAM en déplacement dans les DOM-TOM et hors de France, voir n° 43.

© CCN, art. 2.1, 2-2 et art. 2-4 modifié par avenant n° 2 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 © CC Ile-de-France, art. 2, 2-1 et art. 2-3

### 4 Période d'essai ■

#### 1° Durée

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement (1)
Employé	2 mois	2 mois
TAM	3 mois	3 mois

(1) Sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

#### 2° Rupture de la période d'essai

##### a) Délai de prévenance réciproque :

2 semaines après le 1<sup>er</sup> mois d'essai [disposition exclue de l'extension de la CC Ile-de-France (Arrêté du 7-11-2008)].

##### b) Heures pour recherche d'emploi

identiques à celles prévues pour le préavis de licenciement (v. n° 5) [disposition exclue de l'extension de la CC Ile-de-France (Arrêté du 7-11-2008)].

© CCN, art. 2-3 © CC Ile-de-France, art. 2-2

Catégorie	Ancienneté	Licenciement et démission	Mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
ETAM	< 2 ans	1 mois	3 mois	CCN : 2 mois (2) ; Ile-de-France : 1 mois
	≥ 2 ans	2 mois, 3 mois pour l'ETAM licencié âgé de plus de 55 ans (1) et ayant 15 ans d'ancienneté		CCN : 2 mois (2) ; Ile-de-France : 2 mois

(1) A la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

(2) Préavis exclu de l'extension de la CCN (Arrêté du 5-6-2007).

**2° Heures pour recherche d'emploi :**

en cas de licenciement uniquement, 5 journées ou 10 demi-journées par mois payées (pas d'indemnité en l'absence d'utilisation).

**3° Dispense de préavis**

pour le salarié licencié qui retrouve un emploi.

© CCN, art. 8-1, 8-2, 8-3, 8-9 et 8-12 © CC Ile-de-France, art. 50, 50-1, 50-2, 52-3 et 53-2

**6 Notion d'ancienneté** ■ Sont pris en compte pour déterminer l'ancienneté :

— le temps pendant lequel l'ETAM 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 situation juridique de l'entreprise ;

— la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi ;

— les périodes militaires obligatoires ;

— les périodes d'absence pour maladie, accident ou maternité ;

— les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée ;

— le temps passé au service d'un autre employeur sur instruction de son entreprise (mutation provisoire ou définitive).

Les fractions d'année d'ancienneté sont arrondies au douzième le plus proche.

© CCN, art. 8-13 © CC Ile-de-France, art. 54

**Section 3 Licenciement et départ à la retraite**

**7 Indemnité de licenciement** ■ Indemnité due, sauf faute grave, à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)], à l'ETAM n'ayant pas 65 ans révolus.

**1° Montant**

Ancienneté (1)	Indemnité
≤ 15 ans	2,5/10 mois par année d'ancienneté
> 15 ans	2,5/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans + 3,5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans. Maximum 10 mois

(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 6.

**Licenciement d'un ETAM âgé :**

— de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis (effectué ou non) : indemnité majorée de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'intéressé ;

— de plus de 65 ans révolus : versement de l'indemnité de mise à la retraite (v. n° 8).

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

**2° Base de calcul :**

pour les appointements fixes, dernière rémunération brute mensuelle précédant la notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable, du 12<sup>e</sup> du total des sommes de cette rémunération variable sur les 12 derniers mois précédant la notification.

© CCN, art. 8-4, 8-5 © CC Ile-de-France, art. 51, 51-1

**8 Indemnité de départ à la retraite** ■

**1° Indemnité de mise à la retraite**

Ancienneté (1)	Indemnité (2)
> 2 ans à ≤ 10 ans	1,5/10 mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1,5/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 2,5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 8 mois

(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 6.

(2) Indemnité non cumulable avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

**2° Indemnité de départ volontaire à la retraite**

**a) Conditions :**

— départ volontaire après 60 ans sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein ;

— départ volontaire avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler jeune avec une longue carrière et qui demandent la liquidation effective de leur retraite dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

**b) Indemnité**

Ancienneté (1)	Indemnité
> 2 ans à ≤ 10 ans	1/10 mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1,5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 5 mois

(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 6.

**3° Base de calcul**

identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 7).

© CCN, art. 8-7, 8-8, 8-10 et 8-11 © CC Ile-de-France, art. 52-1, 52-2, 53 et 53-1 © Accord du 13-4-2004 étendu par arrêté du 23-12-2004, JO 31-12-2004, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

**9 Situations particulières** ■

**1° Engagements successifs :**

en cas d'engagements successifs dans la même entreprise, l'ancienneté totale est retenue (v. n° 6) pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ ou de mise à la retraite (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). Toutefois, après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou la mise ou le départ à la retraite donnent lieu au versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire tenant compte du nombre de nouvelles années.



**2° Personnel de nettoyage et de gardiennage :**

pour ce personnel, qui relève des régimes de retraite et de prévoyance des ouvriers du BTP, le montant des indemnités de départ et de mise à la retraite (v. n° 8) est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

**3° Rupture du contrat des ETAM en déplacement dans les DOM-TOM et hors de France :**

voir n° 43.

© CCN, art. 8-14 et 8-15 © CC Ile-de-France, art. 55 et 56

**10 Préretraite amiante ■ Voir n° 37.****Section 4 Congés et jours fériés****11 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■**

<b>Mariage</b>	salarié	4 jours
	enfant	1 jour
<b>PACS</b>	salarié	3 jours
<b>Naissance ou adoption</b>	enfant	3 jours + 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) (1)
<b>Décès</b>	conjoint (marié ou pacsé), enfant, père, mère	3 jours
	grand-parent, beau-parent, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, petit-enfant	1 jour
<b>Enfant malade</b>	- 16 ans	3 à 5 jours par an non payés (2)

(1) Congé de paternité pris en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation.  
(2) Congé pouvant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la RTT.

© CCN, art. 5-2, 6-8 et 6-9 © CC Ile-de-France, art. 32, 38 et 39 © Accord du 10-9-2009 étendu par arrêté du 3-8-2010, JO 31-8-2010, applicable à compter du 1-9-2010 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

**12 Congés payés ■** La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars ; la période de prise des congés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

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

La 5<sup>e</sup> semaine de congés doit, sauf accord, être prise en une seule fois pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. Si elle est prise (en accord avec l'entreprise) en jours séparés, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

En cas de fractionnement des congés imposé par l'employeur, chaque fraction doit être au moins égale à 6 jours ouvrables. L'ETAM bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires et d'une indemnité forfaitaire égale à 8/100 de ses appointements mensuels en compensation de ses frais supplémentaires de route.

© CCN, art. 5-1 et 5-1-3 © CC Ile-de-France, art. 27 et 30

**13 Rappel de congés ■** Attribution de 2 jours supplémentaires de congés payés en plus du temps de voyage + remboursement des frais occasionnés par le rappel pour l'ETAM souhaitant repartir terminer ses congés. Les jours de congés non pris sont reportés.

© CCN, art. 5-1-3 © CC Ile-de-France, art. 30

**14 Congés supplémentaires pour ancienneté ■** En plus des jours de congés légaux et de fractionnement :

— plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP : + 2 jours ouvrables ;

— plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP : + 3 jours ouvrables.

© CCN, art. 5-1-1 © CC Ile-de-France, art. 28

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

Travail exceptionnel un jour férié : majoration de 100 % des heures effectuées, non cumulable avec les majorations pour travail exceptionnel de nuit ou du dimanche (v. n°s 28 et 29) (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

© CCN, art. 3-2-3 et 5-3 © CC Ile-de-France, art. 13-2 et 33

**16 Chèques-vacances ■** Accord commun au Bâtiment et aux Travaux publics, analysé dans la CCN « Bâtiment : cadres » (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES).

**17 Compte épargne temps ■** Voir la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS.

**Section 5 Durée du travail**

**18 Dispositions générales et références ■** Outre les dispositions des CC nationale et Ile-de-France et de l'accord national du 25-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 25-4-82 analysées ci-après, les dispositions relatives à la durée du travail résultent de 2 accords RTT nationaux applicables à l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres), repris dans les annexes VI et VII de la CCN :

— accord national du 9-9-98 étendu applicable aux entreprises du Bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés ;

— accord national du 6-11-98 étendu applicable aux entreprises du Bâtiment occupant plus de 10 salariés et aux entreprises de Travaux publics, quel que soit leur effectif.

En outre, un accord national du 12-7-2006 étendu organise le recours au travail de nuit pour toutes les catégories de personnel. Ces 3 accords sont analysés dans la CCN « Bâtiment : cadres » (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES).

**19 Répartition de la durée hebdomadaire ■** En principe, la semaine de travail est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, sauf en cas :

— de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité ;

— d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage ;

— d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, après consultation du CE ou, à défaut des DP (ou par accord d'entreprise). L'horaire ne doit pas excéder la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels en cas de travail sur 6 jours, pour une période fixée après consultation du CE ou des DP.

© CCN, art. 4-2-2 et 4-2-7 © CC Ile-de-France, art. 18 et 23

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

© CCN, art. 4-2-2 © CC Ile-de-France, art. 18

**21 Durées maximales de travail ■** Les durées maximales applicables aux ETAM dont le temps de travail n'est pas annualisé sont fixées à 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 45 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (v. remarque ci-après) et 44 heures en moyenne sur le semestre civil.

**REMARQUE :** depuis la loi Aubry II du 19 janvier 2000 et en l'absence de décret validant cette durée maximale, la durée hebdomadaire moyenne est limitée à 44 heures sur 12 semaines consécutives.

© CCN, art. 4-1-6 © CC Ile-de-France, art. 16

## 22 Récupération des heures perdues pour intempéries ■

Dans les ateliers ou chantiers de montage dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an.

© CCN, art. 4-1-5 © CC Ile-de-France, art. 15

**23 Travaux pénibles ■** Pause payée égale à 10 % du temps de travail pénible pour les travaux suivants :

— travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pieds, de grues, de sapines, à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;

— travaux sur échafaudages volants, à la corde à nœuds ou dans plus de 25 cm d'eau ;

— travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton ;

— travaux effectués dans des vapeurs d'acide ;

— travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance ;

— travaux dans les excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;

— travaux dans les locaux où la température intérieure est soit supérieure à 45 degrés, soit supérieure à 35 degrés avec une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure ;

— travaux avec le port d'un masque.

© Accord national du 25-2-82 étendu, art. 25

## 24 Travail en équipes de suppléance de fin de semaine ■

A mettre en place par accord d'entreprise pour une période maximale de 6 mois consécutifs (sauf accord des parties pour prolonger cette durée).

© CCN, art. 4-2-5 © CC Ile-de-France, art. 21

**25 Travail posté en équipes successives ou chevauchantes ■** A mettre en place après consultation du CE ou, à défaut des DP ou par accord d'entreprise.

Deux formes possibles d'organisation du travail :

— organisation du travail (en cycles ou non) en poste discontinu ou semi-continu sur 5 ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures ;

— pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, aménagement du travail en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles sur une période limitée.

Si plusieurs cycles se succèdent, chaque cycle est limité entre 8 et 12 semaines.

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'ETAM ne peut être affecté à 2 équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour raisons impérieuses de fonctionnement.

© CCN, art. 4-2-3 © CC Ile-de-France, art. 19

## 26 Heures supplémentaires ■

### 1° Contingent annuel

a) *Dispositions de la CCN :*

180 heures, 145 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé.

Contingent modifié comme suit par avenant n° 4 du 7-3-2018 étendu (v. toutefois remarque ci-après) : 300 heures, 265 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé.

**REMARQUE :** dans un arrêt du 10-1-2019, la cour d'appel de Paris a suspendu l'application de l'avenant n° 4 du 7-3-2018 non étendu, cette suspension

ayant pris effet le 26-2-2019 (© *CA Paris, ch. 6-2, 10 janv. 2019, n° 18/06465*). A la suite de cette suspension, les partenaires sociaux ont repris les négociations paritaires qui ont abouti à la signature d'un nouvel avenant le 20-3-2019 (identique à celui du 7-3-2018) qui devait entrer en application le 1-5-2019. Toutefois, la CFDT et la CGT, organisations syndicales majoritaires, ont formé opposition à l'entrée en vigueur de ce nouvel avenant. Il en résulte que depuis le 26-2-2019, les dispositions antérieures ont retrouvé application dans les entreprises adhérentes (soit un contingent de 180 heures, 145 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé). Compte tenu de l'insécurité juridique créée par cette situation, nous avons fait le choix éditorial, pour une période transitoire et dans l'attente de la position des partenaires sociaux, de maintenir dans la synthèse les dispositions de l'avenant n° 4 du 7-3-2018 non étendu, bien qu'elles ne soient plus applicables à ce jour. Les partenaires sociaux devraient en effet, selon nous, rouvrir les négociations sur les heures supplémentaires.

b) *Dispositions de la CC Ile-de-France :*

180 heures, 145 heures pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé.

### 2° Paiement :

les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur.

© CCN, art. 4-1-2 modifié par avenant n° 4 du 7-3-2018 étendu par arrêté du 27-3-2019, JO 4-4-2019 (v. toutefois remarque ci-avant) © CC Ile-de-France, art. 14-1

## 27 Heures supplémentaires exceptionnelles ■

Possibilité de recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent visé au n° 26, après avis des RP [puis accord de l'inspection du travail ; disposition exclue de l'extension de la CC Ile-de-France (*Arrêté du 7-11-2008*)], en cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour raisons de sécurité ou raisons impératives ou climatiques, ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles. Ces heures sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur indemnisé, à prendre dans les 2 mois, dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Sauf dérogation de l'inspection du travail, l'utilisation des heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les durées maximales de travail prévues au n° 21.

© CCN, art. 4-1-3 © CC Ile-de-France, art. 14-2

## 28 Travail de nuit ■

### 1° Travail exceptionnel de nuit (20 h-6 h) :

majoration de 100 % des heures effectuées. Majoration non cumulée avec les majorations pour travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié (v. n°s 15 et 29) (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Heures supplémentaires de nuit : compensation obligatoire d'un repos de même durée.

### 2° Travail habituel de nuit :

dispositions résultant de l'accord national du 12-7-2006 étendu relatif au travail de nuit analysées dans la CCN « Bâtiment : cadres » (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES), reprises à l'article 4-2-10 de la CCN et à l'article 26 de la CC Ile-de-France.

Dispositions spécifiques aux ETAM dans le cadre d'une organisation du travail en équipes de suppléances (v. n° 24) ou en équipes successives ou chevauchantes (v. n° 25) :

— le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en cas de mise en place de l'une de ces formes d'organisation du travail ;

— la compensation salariale due en cas de travail habituel de nuit (à fixer au niveau de l'entreprise) ne se cumule pas avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en cas de mise en place de l'une de ces formes d'organisation du travail.

© CCN, art. 3-2-3 et 4-2-10 © CC Ile-de-France, art. 13-2 et 26

## 29 Travail du dimanche ■

Majoration de 100 % des heures effectuées en cas de travail exceptionnel le dimanche.

Majoration non cumulée avec les majorations pour travail exceptionnel de nuit ou d'un jour férié (v. n°s 15 et 28) (seule est

retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

© CCN, art. 3-2-3 © CC Ile-de-France, art. 13-2

### 30 Forfait annuel en jours ■

#### 1° Dispositions de la CCN

<b>Bénéficiaires</b>	ETAM classés à partir de la position F, autonomes au sens de la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
<b>Durée du travail</b>	Plafond annuel de jours travaillés (1) fixé, pour une année complète de travail, au niveau du plafond légal (soit 218 jours), réduit comme suit pour tenir compte des congés d'ancienneté (v. n° 14) (éventuels jours de fractionnement à déduire également) : - 216 jours pour les ETAM ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP ; - 215 jours pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP. Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.
<b>Rémunération</b>	Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'intéressé est majoré de 15 %. Lissage de la rémunération. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

(1) Pour les salariés ne bénéficiant pas de congés d'ancienneté, l'avenant du 11-12-2012 ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues avant le 1-2-2013.

#### 2° Dispositions de la CC Ile-de-France

<b>Bénéficiaires</b>	ETAM à partir du niveau F disposant, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
<b>Durée annuelle</b>	Plafond fixé à 215 jours de travail par an (1). Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.
<b>Rémunération</b>	Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'intéressé est majoré de 15 %. Lissage de la rémunération. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

(1) Sont exclus du nombre annuel de jours travaillés, les jours de repos, les congés légaux et conventionnels (y compris les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement), ainsi que les jours fériés, à l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai.

© CCN, art. 4-2-9 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 11-12-2012 étendu par arrêté du 3-6-2013, JO 8-6-2013, applicable à compter du 1-2-2013 © CC Ile-de-France, art. 25

## Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

### 31 Maladie et accident du travail ■

#### 1° Indemnisation des absences

##### a) Maladie ou accident non professionnel

(à l'exclusion des accidents occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité > 1 mois) : après 1 an de présence dans l'entreprise ou 5 ans de service (continu ou non) dans une ou plusieurs entreprises du BTP, indemnisation par année civile à hauteur de 100 % du salaire pendant 90 jours, sous déduction des IJSS. Ensuite, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 37).

Maximum : salaire net d'activité (il est tenu compte de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au salarié).

##### b) AT ou maladie professionnelle :

sans condition d'ancienneté, indemnisation par année civile à hauteur de 100 % du salaire pendant 90 jours, sous déduction des IJSS. Ensuite, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 37).

Maximum : salaire net d'activité (il est tenu compte de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au salarié).

#### 2° Maladie et congés payés :

les absences pour maladie ou accident (sauf accidents ayant entraîné une incapacité > 1 mois et provoqués par la pratique de sports) ne peuvent justifier une réduction de la durée du congé annuel sous réserve que l'ETAM justifie d'au moins 120 jours de travail (ou périodes assimilées par le code du travail), ouvrables ou non et continus ou non au cours de la période de référence.

#### 3° Garantie d'emploi en cas de maladie :

si les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié absent pour maladie ou accident, possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail avec versement de l'indemnité de préavis (indemnité non due en cas de licenciement consécutif à une inaptitude physique du salarié).

© CCN, art. 5.1.4, 6.4, 6.5 et 6.6 © CC Ile-de-France, art. 31 et 36

### 32 Maternité ou adoption ■

#### 1° Indemnisation du congé de maternité :

à partir de 1 an de présence dans l'entreprise, maintien du salaire à 100 %, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement). Maximum de l'indemnisation (IJSS comprises) : salaire d'activité (avec prise en compte de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'intéressée).

#### 2° Réduction d'horaire :

pour les salariées non sédentaires, 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, ou 30 minutes le matin ou l'après-midi.

#### 3° Garantie d'évolution de la rémunération :

au-delà de l'obligation légale de garantie d'évolution de la rémunération à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient en cours de congé de maternité ou d'adoption de l'augmentation collective à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés.

© CCN, art. 6.4 et 6.7 © CC Ile-de-France, art. 36.1 et 37

© Accord du 10-9-2009 étendu par arrêté du 3-8-2010, JO 31-8-2010, applicable à compter du 1-9-2010 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

## Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

### Sous-section 1 Retraite complémentaire

**33 Obligation d'affiliation** ■ Affiliation des ETAM auprès de BTP-Retraite. Toutefois, les TAM relevant des articles 4 bis et 36 de la CCN du 14-3-47 sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la CNRBTPIG.

**REMARQUE** : les personnels de nettoyage ou de gardiennage relèvent du régime de retraite des ouvriers du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

© CCN, art. 6.1 © CC Ile-de-France, art. 34

### Sous-section 2 Régime de prévoyance

#### 34 Organisme assureur ■ Non recommandé.

REMARQUE : l'entreprise s'assure que l'organisme assureur propose des options individuelles directement aux salariés qui le souhaitent, et à leur charge, afin d'améliorer leur couverture.

© *Avenant n° 34 du 20-3-2018 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 18-11-2020 pour les travaux publics et par arrêté du 6-11-2020, JO 27-11-2020 pour le bâtiment, applicable à compter du 1-1-2019 et remplaçant l'accord du 13-12-90 étendu*

**35 Bénéficiaires** ■ ETAM et apprentis, à l'exclusion des personnels de nettoyage ou de gardiennage qui relèvent du régime de prévoyance des ouvriers du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS) et des ETAM relevant de l'article 4 bis ou de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 qui relèvent du régime de prévoyance des cadres du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES).

Sont également bénéficiaires du régime les ayants droit du salarié : le conjoint, le partenaire de PACS, le concubin (sous conditions), les enfants du salarié à charge âgés de moins de 18 ans ou, sous conditions, de moins de 25 ans (sans limite d'âge pour les enfants reconnus invalides avant 21 ans à un taux ≥ 80 %), les enfants du conjoint à charge, les enfants du salarié nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

© *CCN, art. 6.2* © *CC Ile-de-France, art. 35* © *Avenant n° 34 du 20-3-2018 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 18-11-2020 pour les travaux publics et par arrêté du 6-11-2020, JO 27-11-2020 pour le bâtiment, applicable à compter du 1-1-2019 et remplaçant l'accord du 13-12-90 étendu*

**36 Cotisations** ■

**1° Montant :**

cotisations calculées sur l'assiette des cotisations de la SS y compris les indemnités versées par la caisse de congés intempéries BTP et les indemnités versées aux salariés placés en activité partielle (légales ou le cas échéant les indemnités versées par l'employeur), dans la limite de 3 plafonds de la SS (est exclue de cette assiette la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance excédant les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de la SS).

Taux : 1,80 % dont 1,20 % minimum à la charge de l'employeur + cotisation additionnelle temporaire de 0,05 % à la charge exclusive de l'employeur.

**2° Période de cotisation :**

les cotisations sont dues par l'entreprise tant que le contrat de travail n'est pas rompu (y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident) et aussi longtemps qu'il y a versement du salaire, des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP du salaire ou des indemnités versées aux salariés en position d'activité partielle.

**3° Maintien des garanties sans contrepartie de cotisations :**

— en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (sous conditions) ;

— en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire pendant les 30 premiers jours et dans la limite de 90 jours par exercice civil toutes périodes de suspension confondues, à l'exception des situations d'activité partielle. Au-delà de 30 jours, maintien des garanties sans contrepartie de cotisation en cas de suspension du contrat pour cause d'activité partielle entre le 12-3 et le 31-5-2020 inclus ;

— pour les salariés en incapacité ou invalidité (maintien des garanties décès).

© *Avenant n° 34 du 20-3-2018 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 18-11-2020 pour les travaux publics et par arrêté du 6-11-2020, JO 27-11-2020 pour le bâtiment, applicable à compter du 1-1-2019 et annulant et remplaçant l'accord du 13-12-90 étendu, modifié par avenant n° 35 du 20-5-2020 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 27-11-2020, applicable à compter du 1-6-2020 lui-même modifié par arrêté du 15-3-2021, JO 24-3-2021*

**37 Prestations** ■

**1° Base de calcul des prestations (SB) :**

prestations calculées en % du salaire de base (SB) qui correspond au montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisation au cours de l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine de la prestation.

REMARQUE : l'indemnité d'activité partielle est prise en compte pour le calcul du salaire de base.

**2° Maladie ou accident :**

versement d'indemnités journalières à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu [ou à compter du lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur (v. n° 31)], en % de la 365<sup>e</sup> partie de SB, sous déduction des IJSS.

Cas	Indemnité journalière (1)
Maladie ou accident de droit commun	84 %
AT ou MP	85 %

(1) Indemnité réduite de 50 % lorsque l'incapacité de travail devient partielle au cours d'une période d'indemnisation.

Plafond d'indemnisation incluant les IJSS brutes, le régime de prévoyance et le salaire éventuel : 85 % de SB.

**3° Invalidité :**

versement d'une rente annuelle fixée en % de SB, sous déduction du montant de la rente SS.

Cas	Rente
<b>Invalidité de droit commun</b>	
— invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie	40 % SB + 5 % si 1 ou plusieurs enfants à charge
— invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie	75 % SB + 6 % par enfant à charge
— invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie	85 % SB
<b>AT/MP</b>	
— incapacité « T » entre 26 % et 50 %	$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times SB - \text{rente SS}$
— incapacité « T » > 50 %	$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times SB - \text{rente SS}$

Plafond d'indemnisation incluant la rente SS brute, le régime de prévoyance et le salaire éventuel : 85 % de SB.

**4° Parentalité :**

le régime prévoit 2 forfaits (forfaits également versés en cas de naissance sans vie si elle est inscrite sur le registre d'état civil et le livret de famille) :

- forfait parentalité égal à 8 % du plafond mensuel de la SS et versé à tout salarié en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans ;
- forfait accouchement égal à 2,6 % du plafond annuel de la SS et versé aux salariées pour chaque accouchement (forfait s'ajoutant au forfait parentalité).

**5° Hospitalisation chirurgicale :**

prise en charge des frais relatifs à la chambre particulière.

**6° Capital décès**

en % de SB.

Situation	Capital
<b>Capital de base</b>	6 000 € (1)
<b>Majorations en cas de décès toute cause (2)</b>	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé avec 1 ou plusieurs enfants à charge	+ 100 % SB
Salarié avec conjoint	200 % SB (y compris le capital de base) + 50 % SB par enfant à charge
Décès simultané du salarié et du conjoint (le même jour)	200 % SB (y compris le capital de base)
<b>Majoration en cas de décès suite à AT/MP</b>	
Salarié avec conjoint ou avec 1 ou plusieurs enfants à charge	+ 200 % SB



Situation	Capital
<b>Capital orphelin</b> : décès simultané ou postérieur du conjoint	+ 125 % SB par enfant à charge
<b>Invalité totale et permanente</b>	Versement anticipé des majorations prévues en cas de décès toute cause
(1) Capital revalorisé au 1 <sup>er</sup> juillet de chaque année par les partenaires sociaux. (2) Majorations non versées en cas de versement anticipé dans le cadre d'une invalidité totale et permanente. De nouveaux droits peuvent être ouverts si le salarié reprend une activité pendant au moins 3 mois. Dans ce cas, les majorations sont diminuées du montant du capital déjà versé.	

### 7° Rente éducation

pour chaque enfant à charge.

Cause du décès	Rente	
	Orphelin d'un seul parent	Orphelin des 2 parents
Toute cause sauf AT/MP	15 % SB	30 % SB
minimum en % du plafond annuel SS	12 %	25 %
AT/MP	5 % SB	35 % SB
minimum en % du plafond annuel SS	–	30 %

### 8° Rente de conjoint invalide survivant

(non remarié et n'ayant pas conclu un PACS) : versement au conjoint invalide (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité  $\geq$  80 %) d'une rente égale à 15 % de SB, sous déduction des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire.

### 9° Cessation anticipée d'activité :

le capital décès et la rente éducation sont versés au conjoint et aux enfants de l'ETAM ayant cessé son activité, entre le 1-4-99 et le 30-6-2020, dans le cadre du dispositif de préretraite des salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant une activité les mettant en contact avec elle. Ces garanties sont accordées sans contrepartie de cotisations (© Accords des 4-7-2000, 20-6-2002, 30-6-2004, 29-6-2006, 25-6-2008, 29-6-2010, 27-6-2012, 25-6-2014, 30-6-2016 et 13-6-2018 non étendus).

© Avenant n° 34 du 20-3-2018 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 18-11-2020 pour les travaux publics et par arrêté du 6-11-2020, JO 27-11-2020 pour le bâtiment, applicable à compter du 1-1-2019 modifié par avenant n° 35 du 20-5-2020 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 27-11-2020, applicable à compter du 1-6-2020 lui-même modifié par arrêté du 15-3-2021, JO 24-3-2021 © Accord du 4-7-2000 non étendu, applicable jusqu'au 1-1-2002, reconduit en dernier lieu jusqu'au 30-6-2020 par avenant n° 27 du 13-6-2018 non étendu

## Section 8 Classification des emplois

**38 Critères classants** ■ Classification, à mettre en place au plus tard le 1-7-2008, répartie en 8 niveaux sur la base de 4 critères classants.

Catégorie	Niveau	Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail	Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Technicité, expertise	Compétences acquises par expérience ou formation
Employés	A	Travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée OU travaux d'aide. Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des consignes précises. Il peut prendre des initiatives élémentaires. Il respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve	Pas de connaissances spécifiques requises	Initiation professionnelle OU adaptation préalable
	B	Travaux d'exécution sans difficulté particulière OU travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure. Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des instructions précises. Il peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution. Il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Il respecte les règles de sécurité	Première qualification	Expérience acquise en niveau A OU formation générale, technologique ou professionnelle OU diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP
	C	Travaux courants, variés et diversifiés. Le salarié résout des problèmes simples. Il est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des instructions définies. Il peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Il met en œuvre la démarche prévention	Technicité courante	Expérience acquise en niveau B OU formation générale, technologique ou professionnelle OU diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BP, BT, Bac professionnel, Bac STI
	D	Travaux courants, variés et diversifiés. Le salarié maîtrise la résolution de problèmes courants. Il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des instructions constantes. Il peut être amené à prendre une part d'initiatives et responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Il met en œuvre la démarche prévention	Technicité courante affirmée	Expérience acquise en niveau C OU formation générale, technologique ou professionnelle

Catégorie	Niveau	Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail	Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Technicité, expertise	Compétences acquises par expérience ou formation
Techniciens et agents de maîtrise	E	Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études OU le salarié exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité. Il résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut transmettre ses connaissances	Le salarié agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini. Il est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation. Il échange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels. Il effectue des démarches courantes. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle. Bonne technicité dans sa spécialité. Le salarié se tient à jour dans sa spécialité	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification ouvriers bâtiment et niveaux III et IV de la classification ouvriers travaux publics OU formation générale, technologique ou professionnelle OU diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle
	F	Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur des projets plus techniques OU le salarié exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet. Il résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise. Il transmet ses connaissances	Le salarié agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations. Il est amené à prendre des initiatives, des responsabilités. Il a un rôle d'animation. Il sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation	Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications. Haute technicité dans sa spécialité. Le salarié se tient à jour dans sa spécialité	Expérience acquise en niveau E OU formation générale, technologique ou professionnelle
	G (1)	Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets OU le salarié exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets. Il résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. Il sait et doit transmettre ses connaissances	Le salarié agit par délégation dans le cadre d'instructions. Il a un rôle d'animation. Il sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Il représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Il participe à leur adaptation et à leur amélioration	Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes. Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes. Le salarié tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes	Expérience acquise en niveau F OU formation générale, technologique ou professionnelle
Techniciens et agents de maîtrise	H	Le salarié exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise	Le salarié agit par délégation dans le cadre de directives précises. Il a un rôle d'animation. Il communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Il conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes. Il représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Il participe à leur amélioration et à leur adaptation	Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes. Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes. Le salarié tient à jour l'ensemble de ses connaissances	Expérience acquise en niveau G

(1) L'ETAM de niveau G peut être promu cadre sans avoir à passer nécessairement par le niveau H de la grille.

© CCN, annexe V modifiée par avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 © CC Ile-de-France, annexe

**39 Prise en compte des diplômes professionnels ■**

Niveau	Diplôme	Période d'accueil
B	CAP, BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel, brevet de technicien, bac professionnel, bac STI	18 mois maximum
E	BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle	18 mois maximum

Période d'accueil réduite de moitié pour :

- les salariés ayant acquis l'un des diplômes visés ci-avant par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance ou par la voie scolaire ;
- les salariés titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise.

Suppression de la période d'accueil lorsque le salarié débutant demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat en alternance.

© CCN, annexe V modifiée par avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 © CC Ile-de-France, annexe

**40 Évolution de carrière ■ 2 mécanismes :**

- en cas d'exercice habituel de tâches relevant d'un niveau supérieur, promotion dans le niveau de classement correspondant dans un délai maximum de 6 mois (délai décompté en une ou plusieurs périodes) ;
- organisation d'un entretien individuel au moins biennal, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, au cours duquel sont exa-



minées les possibilités d'évolution au sein de la classification des ETAM ou vers la classification des cadres (à partir du niveau G).

© CCN, annexe V modifiée par avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 © CC Ile-de-France, annexe

## Section 9 Primes et indemnités

### 41 Prime de vacances ■

#### 1° Bénéficiaires :

ETAM ayant au moins 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP.

#### 2° Montant :

30 % de l'indemnité de congés correspondant à 24 jours ouvrables, c'est-à-dire calculés sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail. La prime est versée en même temps que l'indemnité de congé.

**REMARQUE :** l'ancienne CC Région parisienne prévoyait une prime de vacances de même montant versée aux ETAM ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise à la fin de la période de référence (CC Région parisienne du 12-4-60 étendue, dénoncée le 31-12-91 puis reconduite par accord du 28-6-93 étendu).

© CCN, art. 5-1-2 © CC Ile-de-France, art. 29

### 42 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ■ Voir nos 15, 28 et 29.

### 43 Déplacements ■

#### 1° Déplacements et changements de résidence en France et l'exclusion des DOM-TOM

##### a) Déplacements occasionnels de courte durée :

remboursement sur justification des frais de voyage, de séjour (possibilité de forfaits) et de représentation.

##### b) Déplacement continu :

indemnité forfaitaire (définie préalablement) pendant la durée du déplacement.

##### c) Voyages de détente hebdomadaire :

remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers le lieu de résidence lors des déplacements > 1 semaine.

##### d) Maladie, accident grave avec hospitalisation, décès pendant le déplacement :

remboursement des frais de transport à un proche du salarié. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, prise en charge par l'entreprise des frais de transport du corps au lieu de résidence ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine.

##### e) Utilisation du véhicule personnel :

frais remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise (qui ne peut être inférieur au barème fiscal) et assurance prise en charge par l'entreprise.

##### f) Changement de résidence dû à un changement de lieu d'emploi :

frais directement occasionnés par ce changement pour le salarié et sa famille proche pris en charge par l'entreprise sur justification (notamment remboursement du dédit éventuel à payer au logeur du salarié dans la limite de 3 mois de loyer).

**REMARQUE :** l'ETAM est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite d'un an (possibilité de prolonger ce délai par accord individuel en cas de nécessité), tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

En cas de décès de l'ETAM au lieu de sa nouvelle résidence, prise en charge par l'entreprise des frais de rapatriement de sa famille et des frais éventuels de retour du corps.

##### g) Retour à la résidence initiale :

en cas de licenciement après un changement de résidence, remboursement sur justificatifs des frais directement occasionnés par le retour à la résidence initiale, sous réserve que le retour ait lieu

dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

**REMARQUE :** si, dans la même hypothèse, l'ETAM licencié s'installe dans un autre lieu que sa résidence initiale, remboursement des frais visés ci-dessus dans la limite de ceux qu'aurait occasionné son retour au point de départ.

#### 2° Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France

##### a) Bénéficiaires :

ETAM ayant travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la CC et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés (ou mutés) pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine.

##### b) Assurance et garanties collectives :

l'entreprise assure à l'ETAM en déplacement une garantie couvrant les frais d'accidents (notamment le rapatriement), décès, invalidité, assistance juridique et, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives des régimes métropolitains.

##### c) Déplacements < 3 mois :

les dispositions de la CC restent applicables.

##### d) Déplacements > 3 mois

1. Contrat de travail : un avenant au contrat, comportant les mentions obligatoires prévues par la CC, se substitue au contrat initial pendant la durée du séjour ; il doit prévoir des garanties de prévoyance au moins équivalentes à celles prévues par le régime de prévoyance. La durée du séjour, sans interruption, est limitée à 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

2. Rupture du contrat durant le séjour hors de la France métropolitaine : indemnités de rupture calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM, base France métropolitaine (sauf disposition plus favorable prévue dans l'avenant au contrat). Prise en charge par l'entreprise des frais de rapatriement de l'ETAM et de sa famille sous réserve que le rapatriement ait lieu dans un délai maximum de 9 mois à compter de la notification du licenciement.

**REMARQUE :** en cas de rupture du contrat due à une démission, à une faute grave de l'ETAM ou à toute autre circonstance dont il est à l'origine, la prise en charge des frais de rapatriement par l'entreprise est faite au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

© CCN, art. 7-1-1 à 7-2-6 © CC Ile-de-France, art. 40 à 49-3

## Section 10 Salaires

### Sous-section 1 Dispositions nationales

#### 44 Rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ■ Voir la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS.

**45 Salaires minima** ■ Les barèmes des salaires minima sont fixés au moins une fois par an à l'échelon régional (base 151,67 h/mois).

Majoration des salaires minima pour les ETAM bénéficiant d'un forfait annuel en jours : voir n° 30.

© Avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008

### Sous-section 2 Dispositions régionales

#### 46 Salaires minima pour la région Auvergne Rhône-Alpes ■ Base 35 h/semaine.

##### 1° Avant le 1-1-2021

a) *Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie*

Niveau	1-1-2018 (1)	1-1-2020 (2)
A	1 511 €	1 537 €
B	1 600 €	1 628 €
C	1 718 €	1 748 €
D	1 840 €	1 872 €
E	2 056 €	2 091 €
F	2 357 €	2 398 €
G	2 594 €	2 639 €
H	2 899 €	2 949 €

(1) Au 31-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 18-1-2018 étendu par arrêté du 28-12-2018, JO 30-12-2018).  
 (2) Au 6-8-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 18-12-2019 étendu par arrêté du 24-7-2020, JO 5-8-2020).

**b) Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme**

Niveau	1-4-2018 (1)	1-1-2020 (2)
A	1 511 €	1 537 €
B	1 600 €	1 628 €
C	1 718 €	1 748 €
D	1 840 €	1 872 €
E	2 056 €	2 091 €
F	2 308 €	2 372 €
G	2 571 €	2 639 €
H	2 899 €	2 949 €

(1) Au 31-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 18-1-2018 étendu par arrêté du 28-12-2018, JO 30-12-2018).  
 (2) Au 6-8-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 18-12-2019 étendu par arrêté du 24-7-2020, JO 5-8-2020).

**2° A compter du 1-1-2021 :**

salaires minima pour l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Niveau	1-1-2021 (1)	1-1-2022 (2)
A	1 555 €	1 606 €
B	1 637 €	1 687 €
C	1 757 €	1 810 €
D	1 882 €	1 939 €
E	2 102 €	2 166 €
F	2 410 €	2 483 €
G	2 653 €	2 733 €
H	2 964 €	3 053 €

(1) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 7-1-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021).  
 (2) Au 1-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 13-12-2021 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 31-5-2022).

**47 Salaires minima pour la région Bourgogne-Franche-Comté ■ Base 35 h/semaine.**

Niveau	1-11-2018 (1)	1-1-2020 (2)	1-9-2021 (3)	1-9-2022 (4)
A	1 523 €	1 544 €	1 575 €	1 680 €
B	1 626 €	1 642 €	1 675 €	1 742 €
C	1 713 €	1 730 €	1 765 €	1 836 €
D	1 872 €	1 891 €	1 929 €	2 006 €
E	2 095 €	2 116 €	2 158 €	2 244 €
F	2 333 €	2 356 €	2 403 €	2 499 €
G	2 631 €	2 657 €	2 710 €	2 818 €

Niveau	1-11-2018 (1)	1-1-2020 (2)	1-9-2021 (3)	1-9-2022 (4)
H	2 797 €	2 825 €	2 882 €	2 997 €

(1) Au 13-6-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 20-9-2018 étendu par arrêté du 5-6-2019, JO 12-6-2019).  
 (2) Au 4-6-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 12-9-2019 étendu par arrêté du 26-5-2020, JO 3-6-2020).  
 (3) Au 9-12-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 17-6-2021 étendu par arrêté du 22-11-2021, JO 8-12-2021).  
 (4) Accord du 23-6-2022 non étendu.

**48 Salaires minima pour la région Bretagne ■ Base 35 h/semaine.**

Niveau	1-1-2018 (1)	1-1-2019 (2)	1-1-2020 (3)	1-1-2021 (4)	1-1-2022 (5)
A	1 523 €	1 555 €	1 578 €	1 594 €	1 642 €
B	1 612 €	1 646 €	1 671 €	1 688 €	1 739 €
C	1 736 €	1 772 €	1 799 €	1 817 €	1 872 €
D	1 857 €	1 896 €	1 924 €	1 943 €	2 001 €
E	2 013 €	2 055 €	2 086 €	2 107 €	2 170 €
F	2 307 €	2 355 €	2 390 €	2 414 €	2 486 €
G	2 581 €	2 635 €	2 675 €	2 702 €	2 783 €
H	2 886 €	2 947 €	2 991 €	3 021 €	3 112 €

(1) Au 30-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 6-12-2017 étendu par arrêté du 26-12-2018, JO 29-12-2018).  
 (2) Au 21-8-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 10-12-2018 étendu par arrêté du 24-7-2019, JO 20-8-2019).  
 (3) Au 17-6-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 11-12-2019 étendu par arrêté du 5-6-2020, JO 16-6-2020).  
 (4) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 14-12-2020 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021).  
 (5) Au 13-4-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 8-12-2021 étendu par arrêté du 31-3-2022, JO 12-4-2022).

**49 Salaires minima pour la région Centre-Val de Loire ■ Base 35 h/semaine.**

Niveau	1-6-2018 (1)	1-6-2019 (2)	1-12-2020 (3)	1-6-2021 (4)	1-3-2022 (5)
A	1 540 €	1 568 €	1 584 €	1 597 €	1 647 €
B	1 626 €	1 655 €	1 672 €	1 685 €	1 737 €
C	1 747 €	1 778 €	1 796 €	1 810 €	1 866 €
D	1 862 €	1 896 €	1 915 €	1 930 €	1 990 €
E	2 062 €	2 099 €	2 120 €	2 137 €	2 203 €
F	2 367 €	2 410 €	2 434 €	2 453 €	2 529 €
G	2 594 €	2 641 €	2 667 €	2 688 €	2 771 €
H	2 821 €	2 872 €	2 901 €	2 924 €	3 015 €

(1) Au 24-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 19-4-2018 étendu par arrêté du 20-12-2018, JO 23-12-2018).  
 (2) Au 1-1-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 23-4-2019 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 31-12-2019).  
 (3) Accord du 9-10-2020 non étendu.  
 (4) Au 26-9-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 15-4-2021 étendu par arrêté du 7-9-2021, JO 25-9-2021).  
 (5) Au 15-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 24-1-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 14-6-2022).

**50 Salaires minima pour la région Corse ■ Base 35 h/semaine.**

Niveau	1-9-2014 (1)	1-12-2021 (2)	1-9-2022 (3)
A	1 474,20 €	1 554,58 €	1 680,00 €
B	1 564,83 €	1 613,76 €	1 720,00 €
C	1 672,94 €	1 725,65 €	1 800,00 €
D	1 818,18 €	1 873,60 €	1 946,67 €
E	2 001,63 €	2 060,90 €	2 141,28 €
F	2 273,54 €	2 350,35 €	2 442,01 €
G	2 542,17 €	2 618,79 €	2 720,92 €
H	2 771,49 €	2 859,34 €	2 970,92 €

(1) Au 19-12-2014 pour les non-adhérents (© Accord du 23-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 18-12-2014).  
 (2) Au 13-4-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 7-9-2021 étendu par arrêté du 23-2-2022, JO 12-4-2022).  
 (3) Accord du 25-5-2022 non étendu.



## 51 Salaires minima pour la région Grand-Est ■ Base 35 h/semaine.

### 1° Convergence des salaires minima (Accord du 16-1-2018 non étendu) :

pour la région Grand-Est, les partenaires sociaux décident d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires minima mensuels en vigueur suivant un nombre d'accords étendus.

Niveau	Durée de la convergence (1)
A	5 ans
B	5 ans
C	5 ans
D	5 ans
E	7 ans
F	5 ans
G	5 ans
H	7 ans

(1) En nombre d'accords étendus.

### 2° Barèmes des salaires minima

Niveau	1-2-2018 (1)		
	Alsace	Champagne-Ardenne	Lorraine
A	1 509,45 €	1 527,41 €	1 545,07 €
B	1 614,20 €	1 608,56 €	1 622,89 €
C	1 724,30 €	1 708,16 €	1 728,50 €
D	1 839,88 €	1 836,08 €	1 861,91 €
E	1 983,99 €	2 028,39 €	2 073,02 €
F	2 311,89 €	2 289,60 €	2 307,58 €
G	2 566,77 €	2 588,24 €	2 606,57 €
H	2 735,30 €	2 789,01 €	2 806,60 €

(1) Au 24-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 16-1-2018 étendu par arrêté du 21-12-2018, JO 23-12-2018).

Niveau	1-2-2019 (1)		
	Alsace	Champagne-Ardenne	Lorraine
A	1 548,44 €	1 562,39 €	1 575,97 €
B	1 648,66 €	1 644,30 €	1 655,35 €
C	1 759,84 €	1 747,37 €	1 763,07 €
D	1 882,18 €	1 879,24 €	1 899,15 €
E	2 038,19 €	2 076,47 €	2 114,48 €
F	2 358,13 €	2 340,93 €	2 354,82 €
G	2 627,98 €	2 644,60 €	2 658,70 €
H	2 801,70 €	2 847,76 €	2 862,74 €

(1) Au 10-10-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 17-1-2019 étendu par arrêté du 3-10-2019, JO 9-10-2019).

Niveau	1-2-2020 (1)		
	Alsace	Champagne-Ardenne	Lorraine
A	1 588,50 €	1 598,18 €	1 607,49 €
B	1 683,86 €	1 680,86 €	1 688,46 €
C	1 796,12 €	1 787,52 €	1 798,33 €
D	1 925,47 €	1 923,44 €	1 937,13 €
E	2 093,93 €	2 125,66 €	2 156,77 €
F	2 405,29 €	2 393,45 €	2 403,02 €
G	2 690,72 €	2 702,20 €	2 711,87 €
H	2 869,77 €	2 907,74 €	2 919,99 €

(1) Au 27-9-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 14-1-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020).

Niveau	1-2-2021 (1)		
	Alsace	Champagne-Ardenne	Lorraine
A	1 613,82 €	1 618,82 €	1 623,56 €
B	1 703,00 €	1 701,46 €	1 705,34 €
C	1 815,19 €	1 810,78 €	1 816,31 €
D	1 950,55 €	1 949,50 €	1 956,50 €
E	2 130,35 €	2 154,74 €	2 178,34 €
F	2 429,34 €	2 423,29 €	2 428,19 €
G	2 728,16 €	2 734,06 €	2 738,99 €
H	2 910,88 €	2 939,90 €	2 949,19 €

(1) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 26-1-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021).

Niveau	1-2-2022 (1)		
	Alsace	Champagne-Ardenne	Lorraine
A	1 675,51 €	1 675,51 €	1 675,51 €
B	1 759,91 €	1 759,91 €	1 759,91 €
C	1 874,43 €	1 874,43 €	1 874,43 €
D	2 019,11 €	2 019,11 €	2 019,11 €
E	2 214,34 €	2 231,59 €	2 248,05 €
F	2 507,08 €	2 507,08 €	2 507,08 €
G	2 826,64 €	2 826,64 €	2 826,64 €
H	3 016,69 €	3 037,09 €	3 043,56 €

(1) Au 23-7-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 25-1-2022 étendu par arrêté du 18-7-2022, JO 22-7-2022).

© Accord du 16-1-2018 non étendu, applicable à compter du 1-2-2018

## 52 Salaires minima pour la région Hauts-de-France ■ Base 35 h/semaine.

### 1° Convergence des salaires :

afin d'uniformiser les salaires, les partenaires sociaux décident d'aboutir à une convergence des barèmes au plus tard le 1-1-2023 (Accord du 31-10-2017 non étendu).

### 2° Nord et Pas-de-Calais

Niveau	1-2-2018 (1)	1-1-2019 (2)	1-1-2020 (3)	1-1-2022 (4)
A	1 555 €	1 589,21 €	1 605,10 €	1 655,02 €
B	1 652 €	1 688,34 €	1 705,22 €	1 758,26 €
C	1 777 €	1 816,09 €	1 834,25 €	1 891,30 €
D	1 928 €	1 966,56 €	1 986,23 €	2 048,00 €
E	2 086 €	2 127,72 €	2 149,00 €	2 215,83 €
F	2 394 €	2 441,88 €	2 466,30 €	2 543,00 €
G	2 679 €	2 732,58 €	2 759,91 €	2 845,74 €
H	2 852 €	2 909,04 €	2 938,13 €	3 029,51 €

(1) Au 26-8-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 8-12-2017 étendu par arrêté du 17-8-2018, JO 25-8-2018).  
(2) Au 18-8-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-12-2018 étendu par arrêté du 12-8-2019, JO 17-8-2019).  
(3) Au 6-8-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 10-12-2019 étendu par arrêté du 24-7-2020, JO 5-8-2020).  
(4) Au 15-4-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 8-12-2021 étendu par arrêté du 31-3-2022, JO 14-4-2022).

### 3° Aisne, Oise et Somme

Niveau	1-2-2018 (1)	1-1-2019 (2)	1-7-2019 (2)
A	1 521 €	1 554,46 €	1 579,46 €
B	1 620 €	1 655,64 €	1 680,64 €
C	1 723 €	1 760,91 €	1 790,91 €
D	1 870 €	1 907,40 €	1 937,40 €

Niveau	1-2-2018 (1)	1-1-2019 (2)	1-7-2019 (2)
E	2 052 €	2 093,04 €	2 118,04 €
F	2 345 €	2 391,90 €	2 421,90 €
G	2 609 €	2 661,18 €	2 696,18 €
H	2 746 €	2 800,92 €	2 840,92 €

(1) Au 26-8-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 8-12-2017 étendu par arrêté du 17-8-2018, JO 25-8-2018).  
 (2) Au 18-8-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-12-2018 étendu par arrêté du 12-8-2019, JO 17-8-2019). Barème au 1-7-2019 fixé dans le cadre de l'accord de convergence du 31-10-2017 non étendu (v. 1° ci-avant).

Niveau	1-1-2020 (1)	1-7-2020 (1)	1-1-2022 (2)	1-7-2022 (2)
A	1 595,25 €	1 605,10 €	1 655,02 €	1 655,02 €
B	1 697,45 €	1 705,22 €	1 758,26 €	1 758,26 €
C	1 808,82 €	1 834,25 €	1 891,30 €	1 891,30 €
D	1 956,77 €	1 986,23 €	2 048,00 €	2 048,00 €
E	2 139,22 €	2 149,00 €	2 215,83 €	2 215,83 €
F	2 446,12 €	2 466,30 €	2 543,00 €	2 543,00 €
G	2 723,14 €	2 748,14 €	2 833,61 €	2 845,74 €
H	2 869,33 €	2 899,33 €	2 989,50 €	3 029,51 €

(1) Au 6-8-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 10-12-2019 étendu par arrêté du 24-7-2020, JO 5-8-2020). Barème au 1-7-2020 fixé dans le cadre de l'accord de convergence du 31-10-2017 non étendu (v. 1° ci-avant).  
 (2) Au 15-4-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 8-12-2021 étendu par arrêté du 31-3-2022, JO 14-4-2022). Barème au 1-7-2022 fixé dans le cadre de l'accord de convergence du 31-10-2017 non étendu (v. 1° ci-avant).

© Accord de convergence du 31-10-2017 non étendu, applicable aux seuls adhérents de la CAPEB Hauts-de-France

**53 Salaires minima pour la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) ■ Base 35 h/semaine.**

Niv.	1-1-2018 (1)	1-1-2019 (2)	1-1-2020 (3)	1-1-2021 (4)	1-1-2022 (5)
A	1 500 €	1 535 €	1 565 €	1 585 €	1 636 €
B	1 580 €	1 615 €	1 640 €	1 660 €	1 715 €
C	1 690 €	1 725 €	1 750 €	1 770 €	1 828 €
D	1 895 €	1 925 €	1 950 €	1 966 €	2 021 €
E	2 055 €	2 100 €	2 125 €	2 142 €	2 204 €
F	2 435 €	2 480 €	2 525 €	2 545 €	2 617 €
G	2 690 €	2 735 €	2 780 €	2 802 €	2 881 €
H	2 915 €	2 960 €	2 995 €	3 019 €	3 105 €

(1) Au 31-12-2018 pour les non-adhérents (© Avenant n° 9 du 5-12-2017 étendu par arrêté du 28-12-2018, JO 30-12-2018).  
 (2) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 10 du 4-12-2018 étendu par arrêté du 30-9-2020, JO 15-10-2020).  
 (3) Au 19-8-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 11 du 3-12-2019 étendu par arrêté du 6-8-2020, JO 18-8-2020).  
 (4) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 12 du 9-12-2020 étendu par arrêté du 29-10-2021, JO 24-11-2021 abrogé par arrêté du 24-11-2021, JO 22-12-2021). NDLR : l'abrogation de l'arrêté d'extension du 29-10-2021 fait suite à l'opposition à l'extension de l'avenant n° 12 formée par la Fédération française du bâtiment (organisation patronale majoritaire) le 25-3-2021.  
 (5) Au 12-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 14 du 2-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 11-6-2022).

**54 Indemnités pour la région Languedoc-Roussillon ■ Base 35 h/semaine.**

**1° Indemnités de petits déplacements :**

l'ETAM est considéré en petit déplacement lorsqu'il est appelé à travailler sur un chantier situé au-delà d'un cercle de 3 km de rayon dont le centre est le siège social ou l'agence de l'entreprise.

Date d'application	Indemnité de repas	Indemnité kilométrique
Au 1-2-2014 (1)	9,10 €	0,23 €

(1) Au 10-7-2014 pour les non-adhérents (© Accord du 27-1-2014 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 9-7-2014).

**2° Indemnité d'amplitude :**

l'ETAM affecté à un chantier situé en dehors de la zone définie pour les indemnités de petits déplacements (v. ci-avant) bénéficie d'une indemnité d'amplitude égale à 50 % de son salaire mensuel

lorsque le temps de déplacement est inférieur à 2 heures et à 100 % de son salaire mensuel lorsque le temps de déplacement excède 2 heures.

**3° Indemnité d'outillage :**

l'ETAM qui utilise une caisse à outils complète lui appartenant intégralement et exclusivement perçoit une indemnité mensuelle égale à : nombre mensuel d'heures travaillées x taux horaires suivants : 0,15 F pour l'ensemble des spécialités ; 0,10 F pour la branche peinture-verrière ; 0,25 F pour les vitriers.

© Accord du 14-2-1978 non étendu

**55 Salaires minima pour la région Normandie ■ Base 35 h/semaine.**

**1° Avant le 1-7-2021**

**a) Eure et Seine-Maritime**

Niveau	Au 1-5-2018 (1)	Au 1-7-2019 (2)	Au 1-10-2020 (3)
A	1 517,74 €	1 554,47 €	1 586,09 €
B	1 594,55 €	1 637,90 €	1 676,26 €
C	1 734,86 €	1 780,36 €	1 820,30 €
D	1 909,99 €	1 962,34 €	2 008,74 €
E	2 091,25 €	2 148,53 €	2 180,76 €
F	2 340,12 €	2 391,91 €	2 427,79 €
G	2 621,08 €	2 670,88 €	2 710,94 €
H	2 807,11 €	2 884,90 €	2 954,02 €

(1) Au 27-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 28-11-2017 étendu par arrêté du 12-12-2018, JO 26-12-2018).  
 (2) Au 29-12-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 29-3-2019 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 28-12-2019).  
 (3) Au 2-12-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 14-2-2020 étendu par arrêté du 20-11-2020, JO 1-12-2020).

**b) Calvados, Manche et Orne**

Niveau	Au 1-5-2018 (1)	Au 1-7-2019 (2)	Au 1-10-2020 (3)
A	1 541,54 €	1 570,83 €	1 594,39 €
B	1 634,03 €	1 665,08 €	1 690,06 €
C	1 772,76 €	1 806,44 €	1 833,54 €
D	1 958,57 €	1 995,78 €	2 025,72 €
E	2 108,47 €	2 148,53 €	2 180,76 €
F	2 347,31 €	2 391,91 €	2 427,79 €
G	2 621,08 €	2 670,88 €	2 710,94 €
H	2 881,11 €	2 935,85 €	2 979,89 €

(1) Au 27-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 28-11-2017 étendu par arrêté du 21-12-2018, JO 26-12-2018).  
 (2) Au 29-12-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 29-3-2019 étendu par arrêté du 23-12-2019, JO 28-12-2019).  
 (3) Au 2-12-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 14-2-2020 étendu par arrêté du 20-11-2020, JO 1-12-2020).

**2° A compter du 1-7-2021 :**

salaires minima pour l'ensemble de la région Normandie.

Niveau	Au 1-7-2021 (1)	Au 1-7-2022 (2)
A	1 607,15 €	1 660,19 €
B	1 703,58 €	1 759,80 €
C	1 848,21 €	1 909,20 €
D	2 041,93 €	2 109,31 €
E	2 198,21 €	2 270,75 €
F	2 447,21 €	2 527,97 €
G	2 732,63 €	2 822,81 €
H	3 003,73 €	3 102,85 €

(1) Au 1-8-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 18-2-2021 étendu par arrêté du 22-7-2021, JO 31-7-2021).  
 (2) Au 15-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 14-6-2022).

**56 Salaires minima pour la région Nouvelle-Aquitaine ■ Base 35 h/semaine.**



**1° Avant le 1-7-2019 :**

salaires minima par département.

**a) Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et Pyrénées-Atlantiques**

Niveau	Au 1-5-2018 (1)
A	1 526,40 €
B	1 604,28 €
C	1 692,37 €
D	1 812,51 €
E	2 037,87 €
F	2 328,83 €
G	2 608,35 €
H	2 900,58 €

(1) Au 15-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 29-3-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019).

**b) Creuse, Corrèze et Haute-Vienne**

Niveau	Au 1-5-2018 (1)
A	1 526,40 €
B	1 604,28 €
C	1 692,37 €
D	1 812,51 €
E	2 030,00 €
F	2 310,00 €
G	2 606,00 €
H	2 941,17 €

(1) Au 15-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 29-3-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019).

**c) Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne**

Niveau	Au 1-5-2018 (1)
A	1 526,40 €
B	1 604,28 €
C	1 709,52 €
D	1 812,51 €
E	2 037,87 €
F	2 310,00 €
G	2 606,00 €
H	2 872,89 €

(1) Au 15-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 29-3-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019).

**2° A compter du 1-7-2019 :**

salaires minima pour l'ensemble de la région Nouvelle-Aquitaine.

Niveau	Au 1-7-2019 (1)	Au 1-6-2021 (2)	Au 1-6-2022 (3)
A	1 555,40 €	1 578,73 €	1 645,58 €
B	1 634,76 €	1 659,28 €	1 717,35 €
C	1 742,00 €	1 768,13 €	1 830,01 €
D	1 846,95 €	1 874,65 €	1 940,26 €
E	2 076,59 €	2 107,74 €	2 181,51 €
F	2 373,08 €	2 408,68 €	2 492,98 €
G	2 657,91 €	2 697,78 €	2 792,20 €
H	2 997,05 €	3 042,01 €	3 148,48 €

(1) Au 13-8-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 28-3-2019 étendu par arrêté du 30-7-2020, JO 12-8-2020).  
(2) Au 9-12-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 31-3-2021 étendu par arrêté du 19-11-2021, JO 8-12-2021).  
(3) Au 23-7-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 5-4-2022 étendu par arrêté du 18-7-2022, JO 22-7-2022).

**57 Salaires minima pour la région Occitanie** ■ Base 35 h/semaine.**1° Avant le 1-5-2021 :**

salaires minima par département.

**a) Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales**

Niveau	Au 1-3-2018 (1)		Au 1-4-2019 (2)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
A	9,97 €	1 512,15 €	10,24 €	1 553,58 €
B	10,50 €	1 592,54 €	10,80 €	1 637,45 €
C	11,42 €	1 732,07 €	11,67 €	1 770,57 €
D	12,40 €	1 880,71 €	12,64 €	1 917,57 €
E	13,80 €	2 093,05 €	14,02 €	2 126,54 €
F	15,77 €	2 391,84 €	16,21 €	2 459,05 €
G	17,40 €	2 639,06 €	17,74 €	2 691,05 €
H	18,99 €	2 880,21 €	19,54 €	2 963,16 €

(1) Au 24-1-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-2-2018 étendu par arrêté du 15-1-2019, JO 23-1-2019).  
(2) Au 28-9-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 22-2-2019 étendu par arrêté du 23-9-2019, JO 27-9-2019).

Niveau	Au 1-7-2020 (1)	
	Horaire	Mensuel
A	10,53 €	1 597,09 €
B	11,10 €	1 683,54 €
C	11,86 €	1 798,81 €
D	13,00 €	1 971,71 €
E	14,25 €	2 161,30 €
F	16,83 €	2 552,61 €
G	18,42 €	2 793,76 €
H	20,27 €	3 074,35 €

(1) Au 29-11-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-3-2020 étendu par arrêté du 20-11-2020, JO 28-11-2020).

**b) Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn et Garonne**

Niveau	Au 1-3-2018 (1)		Au 1-4-2019 (2)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
A	10,20 €	1 547,03 €	10,36 €	1 571,78 €
B	10,75 €	1 630,45 €	10,92 €	1 656,54 €
C	11,49 €	1 742,69 €	11,67 €	1 770,57 €
D	12,59 €	1 909,53 €	12,79 €	1 940,08 €
E	13,80 €	2 093,05 €	14,02 €	2 126,54 €
F	16,30 €	2 472,22 €	16,56 €	2 511,78 €
G	17,84 €	2 705,79 €	18,12 €	2 749,08 €
H	19,64 €	2 978,80 €	19,95 €	3 026,46 €

(1) Au 24-1-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-2-2018 étendu par arrêté du 15-1-2019, JO 23-1-2019).  
(2) Au 28-9-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 22-2-2019 étendu par arrêté du 23-9-2019, JO 27-9-2019).

Niveau	Au 1-7-2020 (1)	
	Horaire	Mensuel
A	10,53 €	1 597,09 €
B	11,10 €	1 683,54 €
C	11,86 €	1 798,81 €
D	13,00 €	1 971,71 €
E	14,25 €	2 161,30 €
F	16,83 €	2 552,61 €
G	18,42 €	2 793,76 €

Niveau	Au 1-7-2020 (1)	
	Horaire	Mensuel
H	20,27 €	3 074,35 €

(1) Au 29-11-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-3-2020 étendu par arrêté du 20-11-2020, JO 28-11-2020).

**2° A compter du 1-5-2021 :**

salaires minima pour l'ensemble de la région Occitanie.

Niveau	Au 1-5-2021 (1)		Au 1-4-2022 (2)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
A	10,57 €	1 603,15 €	10,93 €	1 657,75 €
B	11,14 €	1 689,60 €	11,52 €	1 747,24 €
C	11,91 €	1 806,39 €	12,32 €	1 868,57 €
D	13,05 €	1 979,29 €	13,49 €	2 046,03 €
E	14,30 €	2 168,88 €	14,79 €	2 243,20 €
F	16,89 €	2 561,71 €	17,43 €	2 643,61 €
G	18,49 €	2 804,38 €	19,08 €	2 893,86 €
H	20,36 €	3 088,00 €	21,01 €	3 186,59 €

(1) Au 26-9-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-3-2021 étendu par arrêté du 7-9-2021, JO 25-9-2021).  
 (2) Au 15-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 4-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 14-6-2022).

**58 Salaires minima pour la région Pays de la Loire ■**  
Base 35 h/semaine.

Niv.	1-1-2019 (1)	1-1-2020 (2)	1-1-2021 (3)	1-5-2022 (4)
A	1 525,80 €	1 544,11 €	1 551,83 €	1 607,70 €
B	1 664,42 €	1 684,39 €	1 692,81 €	1 752,06 €
C	1 797,46 €	1 819,03 €	1 828,13 €	1 892,11 €
D	1 953,09 €	1 976,53 €	1 986,41 €	2 055,93 €
E	2 106,28 €	2 131,56 €	2 142,22 €	2 217,20 €
F	2 334,25 €	2 362,26 €	2 374,07 €	2 457,16 €
G	2 600,36 €	2 631,56 €	2 644,72 €	2 737,29 €
H	2 947,66 €	2 983,03 €	2 997,95 €	3 102,88 €

(1) Au 5-6-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 16-11-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019).  
 (2) Au 4-6-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-11-2019 étendu par arrêté du 25-5-2020, JO 3-6-2020).  
 (3) Au 10-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 9-11-2020 étendu par arrêté du 1-3-2021, JO 9-3-2021).  
 (4) Au 23-7-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 25-3-2022 étendu par arrêté du 18-7-2022, JO 22-7-2022).

**59 Salaires minima pour la région Provence Alpes Côte d'Azur ■** Base 35 h/semaine.

Niv.	1-4-2018 (1)	1-9-2020 (2)	1-6-2021 (3)	1-5-2022 (4)	1-11-2022 (5)
A	1 523,50 €	1 572,25 €	1 585,00 €	1 635,09 €	1 720,00 €
B	1 631,00 €	1 683,19 €	1 701,00 €	1 754,75 €	1 840,00 €
C	1 730,99 €	1 786,38 €	1 805,00 €	1 862,04 €	1 950,00 €
D	1 929,90 €	1 991,66 €	2 012,00 €	2 075,58 €	2 163,00 €
E	2 044,93 €	2 110,37 €	2 135,00 €	2 237,47 €	2 321,00 €
F	2 384,69 €	2 461,00 €	2 482,00 €	2 560,43 €	2 647,00 €
G	2 612,63 €	2 696,23 €	2 721,00 €	2 806,98 €	2 893,00 €
H	2 881,40 €	2 973,60 €	2 997,00 €	3 091,71 €	3 180,00 €

(1) Au 27-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 22-2-2018 étendu par arrêté du 21-12-2018, JO 26-12-2018).  
 (2) Accord du 13-11-2019 étendu par arrêté du 24-7-2020, JO 5-8-2020, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.  
 (3) Au 26-9-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 1-4-2021 étendu par arrêté du 7-9-2021, JO 25-9-2021).  
 (4) Au 15-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 21-1-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 14-6-2022).  
 (5) Accord du 20-7-2022 non étendu.

**60 Salaires minima pour la région parisienne (hors Seine-et-Mame) ■** Voir n° 53.

**61 Salaires minima pour le département de Seine-et-Mame ■** Base 35 h/semaine.

Niveau	1-1-2018 (1)	1-1-2019 (2)	1-1-2020 (3)	1-1-2021 (4)	1-1-2022 (5)
A	1 500 €	1 535 €	1 565 €	1 585 €	1 630 €
B	1 580 €	1 615 €	1 640 €	1 660 €	1 705 €
C	1 690 €	1 725 €	1 750 €	1 770 €	1 818 €
D	1 895 €	1 925 €	1 950 €	1 966 €	2 015 €
E	2 075 €	2 100 €	2 125 €	2 142 €	2 196 €
F	2 435 €	2 480 €	2 525 €	2 545 €	2 602 €
G	2 690 €	2 735 €	2 780 €	2 802 €	2 865 €
H	2 915 €	2 960 €	2 995 €	3 019 €	3 087 €

(1) Au 31-12-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 27-11-2017 étendu par arrêté du 28-12-2018, JO 30-12-2018).  
 (2) Au 9-8-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 29-11-2018 étendu par arrêté du 30-7-2019, JO 8-8-2019).  
 (3) Au 4-6-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 9-12-2019 étendu par arrêté du 26-5-2020, JO 3-6-2020).  
 (4) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 14-12-2020 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021).  
 (5) Au 1-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 6-12-2021 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 31-5-2022).

