Bâtiment : cadres

Conventions collectives/Accord	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Bâtiment – cadres								
CCN	1-6-2004 (1)	-	-	-	-	-	3322	2420
CC région parisienne	28-6-93 (2)	15-11-93	20-11-93	-	-	-	3032	1843

(1) *Applicable à compter du 1-1-2005, elle remplace l'ancienne CCN du 23-7-56.*
(2) *Accord de reconduction de la CC région parisienne (hors Seine-et-Marne) du 12-4-60 étendue et dénoncée le 31-12-91.*

Avertissement

Sont analysées ci-après les deux conventions collectives applicables aux cadres du Bâtiment, la convention collective nationale qui, n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, ne s'applique que dans les entreprises adhérentes de l'une des fédérations patronales signataires (sauf accords nationaux étendus), et la convention collective de la région parisienne d'application obligatoire dans toutes les entreprises de cette région du fait de son extension.

CHAPITRE 1 Convention collective nationale

© *CCN du 1-6-2004 non étendue*

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■

1° Nomenclature INSEE de 1973 :

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 : cadres.

2° 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 l'entrée en vigueur de la CCN (1-1-2005), soit, pour les entreprises créées postérieurement, à compter de leur date de création.

© *Art. 1-2*

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

© *Art. 1-1*

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 CCN.

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

Les délégations de pouvoirs (et subdélégations) données aux cadres doivent être formalisées par un écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CCN.

Sur les dispositions applicables au contrat de travail des cadres en déplacement dans les DOM-TOM et hors de France, voir n° 46.

© *Art. 2-1, 2-2 et 2-4*

4 Période d'essai ■

1° Durée :

inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Durée initiale	Renouvellement (1) (2)
3 mois	3 mois

(1) *Sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires.*
(2) *NDLR : les dispositions légales subordonnent la possibilité de renouveler la période d'essai à la conclusion d'un accord de branche étendu (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). En l'absence d'extension de la CCN, la disposition de l'article 2-3 prévoyant que la période d'essai est renouvelable 1 fois pour une durée identique à la durée initiale n'est pas applicable.*

2° Rupture de la période d'essai

a) *Délai de prévenance réciproque :*

2 semaines après le 1er mois.

b) *Heures pour recherche d'emploi :*

identiques à celles prévues pour le préavis de licenciement (v. n° 5).

© *Art. 2-3*

5 Préavis ■

1° Durée

Ancienneté dans l'entreprise	Licenciement et démission	Retraite (1)
< 2 ans	2 mois	3 mois (2)
≥ 2 ans	3 mois	

(1) *Accord du 13-4-2004 étendu repris par la CCN..*
(2) *Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude* DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN*).*

2° Heures pour recherche d'emploi :

en cas de licenciement uniquement, 5 journées ou 10 demi-journées par mois payées.

3° Dispense de la fin du préavis

pour le cadre licencié dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

© Art. 7-1, 7-2, 7-3, 7-9 et 7-12 © Accord du 13-4-2004 étendu par arrêté du 23-12-2004, JO 31-12-2004, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au JO

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

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

— le temps passé dans l'entreprise avant le départ au service national si le salarié a réintégré son emploi.

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

© Art. 7-13 et 8-2

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)], au cadre n'ayant pas 65 ans révolus.

1° Montant

Ancienneté (1)	Indemnité
≤ 10 ans	3/10 mois par année d'ancienneté
> 10 ans	3/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 6/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 15 mois

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

Licenciement d'un cadre âgé :

— de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis (effectué ou non) : indemnité majorée de 10 % ;

— 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 12e du total des sommes de cette rémunération variable sur les 12 derniers mois précédant la notification.

© Art. 7-4 et 7-5

8 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Indemnité de mise à la retraite

Ancienneté (1)	Indemnité (2)
> 2 ans à ≤ 10 ans	2/10 mois par année d'ancienneté
> 10 ans	2/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 12 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 ou départ à partir de 55 ans révolus sous réserve de la justification de la liquidation de la retraite ;

— départ volontaire avant 60 ans (Accord du 13-4-2004 étendu) repris par la CCN 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).

b) *Indemnité*

Ancienneté (1)	Indemnité
> 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 + 3/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 8 mois

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

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

3° Base de calcul

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

© Art. 7-7, 7-8, 7-10 et 7-11 © Accord du 13-4-2004 étendu par arrêté du 23-12-2004, JO 31-12-2004, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au JO

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 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 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° Déclassement :

en cas de déclassement, versement, à titre de dommages et intérêts, de l'indemnité de licenciement ; en outre, le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions visées ci-avant.

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES

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

voir n° 46.

© *Art. 7-14 et 7-15*

10 Préretraite amiante ■ Voir n° 43.

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	1 jour
PACS	salarié	3 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) (1)
Décès	conjoint (marié ou pacsé), enfant, père, mère	3 jours
	grands-parents, beaux-parents, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, petits-enfants	1 jour
Enfant malade (2)	– 16 ans	3 à 5 jours par an non payés (3)

(1) *Congé de paternité pris en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation Accord du 10-9-2009 étendu.*
(2) *Accord du 10-9-2009 étendu.*
(3) *Congé pouvant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la RTT.*

© Art. 4-2 et 5-6 © Accord du 10-9-2009 étendu par arrêté du 3-8-2010, JO 31-8-2010, applicable à compter du 1-9-2010 (1er 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 1er avril au 31 mars ; la période de prise des congés est fixée du 1er 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 5e semaine de congés doit, sauf accord, être prise en une seule fois pendant la période du 1er 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. Le cadre 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.

© *Art. 4-1 et 4-1-3*

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 le cadre souhaitant repartir terminer ses congés. Les jours de congés non pris sont reportés.

© *Art. 4-1-3*

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.

© *Art. 4-1-1*

15 Jours fériés ■ Absence de disposition dans la CCN concernant le chômage des jours fériés et l'indemnisation en cas de travail un jour férié (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

16 Chèques-vacances ■ Mécanisme optionnel, reposant sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur le choix individuel des salariés d'acquérir des chèques-vacances.

1° Champ d'application

a) *Entreprises visées :*

entreprises du BTP occupant moins de 50 salariés et dépourvues de comité d'entreprise.

b) *Salariés visés :*

ensemble des salariés ayant au moins 2 mois de présence dans l'entreprise.

2° Modalités d'acquisition des chèques-vacances

a) *Période(s) d'acquisition des chèques-vacances :*

l'entreprise fixe 1 ou 2 périodes au cours de l'année civile.

b) *Montant des versements :*

chaque salarié peut acquérir des chèques-vacances pour l'un des montants et dans les conditions prévus dans les tableaux ci-après, selon l'option d'abondement choisie par l'employeur :

— option A : abondement égal à 50 % du versement du salarié ;
— option B : abondement égal à 75 % du versement du salarié ;
— option C : abondement égal à 100 % du versement du salarié.

Montant des chèques-vacances	Option A				Option B				Option C			
	Part salarié		Abondement		Part salarié		Abondement		Part salarié		Abondement	
	Salaire ≥ 110 % SMIC	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*
100 €	67 €	60 €	33 €	40 €	57 €	49 €	43 €	51 €	50 €	40 €	50 €	60 €
150 €	100 €	90 €	50 €	60 €	86 €	73 €	64 €	77 €	75 €	60 €	75 €	90 €
200 €	133 €	120 €	67 €	80 €	114 €	97 €	86 €	103 €	100 €	80 €	100 €	120 €
250 €	167 €	150 €	83 €	100 €	143 €	121 €	107 €	129 €	125 €	100 €	125 €	150 €
300 €	200 €	180 €	100 €	120 €	171 €	146 €	129 €	154 €	150 €	120 €	150 €	180 €
350 €	233 €	210 €	117 €	140 €	200 €	170 €	150 €	180 €	175 €	140 €	175 €	210 €
400 €	267 €	240 €	133 €	160 €	229 €	194 €	171 €	206 €	200 €	160 €	200 €	240 €
500 €	333 €	300 €	167 €	200 €	286 €	243 €	214 €	257 €	250 €	200 €	250 €	300 €
600 €	400 €	360 €	200 €	240 €	343 €	291 €	257 €	309 €	300 €	240 €	300 €	360 €

Montant des chèques-vacances	Option A				Option B				Option C			
	Part salarié		Abondement		Part salarié		Abondement		Part salarié		Abondement	
	Salaire ≥ 110 % SMIC	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*	*Salaire ≥ 110 % SMIC*	*Salaire < 110 % SMIC (1)*
700 €	467 €	420 €	233 €	280 €	400 €	340 €	300 €	360 €	350 €	290 €	350 €	410 €

(1) *Abondement majoré de 20 % (dans la limite du plafond d'exonération fixé par la loi) pour les salariés dont la rémunération horaire de base est < 110 % du SMIC.*

REMARQUE : lorsque l'entreprise a fixé 2 périodes d'acquisition, le total des chèques-vacances que peut acquérir un salarié pour l'année ne peut excéder le montant maximal prévu pour l'option retenue.

3° Gestion du dispositif :

le suivi du dispositif est confié à l'« Association Chèques Vacances BTP ».

© Accord du 4-5-2011 étendu par arrêté du 10-8-2012, JO 19-8-2012, applicable à compter du 1-6-2011 modifié par avenant n° 1 du 26-6-2012 étendu par arrêté du 26-4-2013, JO 4-5-2013, applicable à compter du 1-7-2012

17 Compte épargne temps ■

1° Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés

(Accord du 9-9-98 étendu par arrêté du 30-10-98, JO 31-10-98).

Les partenaires sociaux envisagent de mettre en place un fond paritaire qui sera chargé de gérer le compte épargne temps au niveau de la branche. Lorsque ce fonds paritaire sera institué, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté pourront affecter au compte la moitié des jours de repos rémunérés sur une période maximale de 4 ans. Ce compte aura pour objet de financer la rémunération de congés, tels qu'un congé de formation, un congé sans solde ou une cessation anticipée d'activité.

2° Entreprises occupant plus de 10 salariés

(Accord du 6-11-98 étendu par arrêté du 23-2-99, JO 26-2-99, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Possibilité de mettre en place un compte épargne temps à l'initiative de l'employeur après négociation dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Concernant la couverture des droits acquis dans le cadre du compte, l'employeur est tenu de s'assurer contre les risques d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS.

Bénéficiaires : salariés en CDI ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Alimentation du compte : report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an ; congés RTT et repos compensateurs légaux et conventionnels ; conversion de tout ou partie du complément de salaire de base [disposition exclue de l'extension (Arrêté du 23-2-99)] ; de la prime d'intéressement ou autres primes et indemnités prévues par accord d'entreprise.

Utilisation du CET pour financer congés légaux (CPE, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ; congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois ; congés de fin de carrière (départ anticipé à la retraite ou réduction de la durée du travail au cours d'une préretraite progressive).

Section 5 Durée du travail

18 Références et dispositions générales ■ Outre les dispositions de la CCN et celles de l'accord national du 25-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 25-4-82, 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 V et VI de la CCN :

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

— accord national du 6-11-98 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 du 12-7-2006 étendu, applicable à compter du 29-6-2007, organise le recours au travail de nuit pour l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres des entreprises du BTP).

Sous-section 1 Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés : cadres

19 Répartition de la durée hebdomadaire ■ La semaine de travail est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

© Accord national du 25-2-82 étendu, art. 16

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

© Accord national du 25-2-82 étendu, art. 16

21 Récupération des heures perdues pour intempéries ■

Dans les ateliers ou chantiers de montagne 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.

© Accord national du 25-2-82 étendu, art. 23

22 Heures supplémentaires exceptionnelles ■ Possibilité de recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles (au-delà du contingent conventionnel, après avis des représentants du personnel), puis accord de l'inspection du travail, en cas de surcroît exceptionnel de travail, pour raisons impératives ou climatiques, en cas de contraintes commerciales ou techniques imprévisibles. Ces heures ouvrent droit à un repos compensateur indemnisé, à prendre dans les 2 mois, dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Plafonds : l'utilisation des heures supplémentaires (heures comprises dans le contingent annuel ou heures supplémentaires exceptionnelles) ne doit pas avoir pour effet de dépasser les durées maximales de travail suivantes :

— durée journalière : 10 heures ;

— durée hebdomadaire : 48 heures ;

— durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines consécutives : 46 heures (v. remarque ci-après).

REMARQUE : depuis la loi Aubry II du 19-1-2000 et en l'absence de décret validant cette durée maximale, la durée hebdomadaire moyenne est limitée à 44 heures sur 12 semaines consécutives.

— durée moyenne hebdomadaire sur le semestre civil : 44 heures.

© Accord national du 25-2-82 étendu, art. 11 et 12

23 Forfait annuel en jours ■

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES
DICTIONNAIRE PERMANENT
Conventions collectives

Bénéficiaires	Cadres autonomes au sens légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
Durée du travail	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° 12) (éventuels jours de fractionnement à déduire également) : – 216 jours pour les cadres 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 cadres 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 cadres 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.
Rémunération	Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre est majoré de 10 %. 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 cadres 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.*

© Art. 3-3 résultant de l'avenant n° 1 du 11-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1-2-2013

Sous-section 2 Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés : ouvriers, ETAM et cadres

© Accord du 9-9-98 étendu par arrêté du 30-10-98, JO 31-10-98, applicable à compter du 1-11-98, modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 17-12-2003 étendu par arrêté du 19-5-2004, JO 29-5-2004, applicable à compter du 1-1-2004 et par avenant n° 3 du 7-3-2018 non étendu (v. toutefois remarque au n° 29) © Avenant n° 1 du 10-5-2000 étendu par arrêté du 23-11-2000, JO 5-12-2000, applicable à compter du 1-1-2001 (1er jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension), modifié par avenant n° 2 du 17-12-2003 étendu par arrêté du 19-5-2004, JO 29-5-2004, applicable à compter du 1-1-2004 et par avenant n° 3 du 7-3-2018 non étendu (v. toutefois remarque au n° 29) © Avenant n° 1 du 17-12-2003 étendu par arrêté du 30-6-2004, JO 10-7-2004, applicable à compter du 1-1-2004, à l'accord du 25-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 25-4-82 © Accord du 12-7-2006 étendu par arrêté du 14-6-2007, JO 29-6-2007, applicable à compter du 29-6-2007 (date de publication de son arrêté d'extension au JO)

24 Durée conventionnelle ■ RTT à 35 heures aux échéances légales ou par anticipation avec accès direct aux aides de l'État par application directe de l'accord de branche.

25 Organisation de la réduction du temps de travail en 3 étapes ■ A compter du 1-1-2001 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 10-5-2000), les entreprises peuvent adopter, en 3 étapes successives, un horaire collectif dégressif visant à porter l'horaire de référence à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, au plus tard le 1-1-2002.

Formes de RTT	Étape 1	Étape 2	Étape 3
Moyenne hebdomadaire annuelle de travail	37 h du 1-1-01 au 31-3-01	36 h du 1-4-01 au 31-12-01	35 h au 1-1-02
35 h sur 4 ou 5 jours	37 h sur 5 jours (ou, sur 2 semaines, 39 h la 1re semaine et 35 h la 2e sur 4 ou 5 jours)	36 h sur 4 ou 5 jours (ou, sur 2 semaines, 39 h la 1re semaine et 33 h la 2e sur 4 jours)	35 h sur 4 ou 5 jours
36 h sur 4 jours avec 6 jours ouvrés de repos par an	idem ci-dessus	idem ci-dessus	36 h sur 4 jours et 6 jours ouvrés de repos par an
39 h sur 5 jours avec 4 semaines et 4 jours ouvrés de repos par an	39 h sur 5 jours avec 12 jours ouvrés de repos par an	39 h sur 5 jours et la RTT avec 18 jours ouvrés de repos par an	39 h sur 5 jours avec 4 semaines et 4 jours ouvrés de repos par an
Modulation du temps de travail	Horaire moyen : 37 h/semaine	Horaire moyen : 36 h/semaine	Horaire moyen : 35 h/semaine

En cas de mise en œuvre de la RTT en 3 étapes, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la référence définie dans les étapes.

26 Aménagements du temps de travail ■

1° Horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours

avec la possibilité, sur 2 semaines consécutives, d'adopter un horaire hebdomadaire de 39 heures la première semaine et de 31 heures la semaine suivante.

2° Attribution de jours de repos

a) *Horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours et attribution de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an :*

3 jours sont fixés au choix de l'employeur selon une programmation indicative établie en début de période de référence (période de 12 mois suivant la mise en place effective de la RTT) et 3 jours sont laissés au choix du salarié qui s'engage à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines au maximum. Dans tous les cas, un délai de prévenance de 7 jours calendaires doit être respecté.

b) *Horaire hebdomadaire de 39 heures sur 5 jours et attribution d'un repos rémunéré de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an :*

les 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou adossés à des jours fériés. Les 4 semaines sont fixées comme suit :

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

— 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur selon une programmation indicative établie en début de période annuelle (période de 12 mois suivant la mise en place effective de la RTT), moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires ;

— 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix du salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, et à condition de ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

c) *Départ au cours de la période de référence :*

les jours de repos non pris, en raison de travaux supplémentaires ou urgents ou d'une absence justifiée du salarié, sont reportés au 1er trimestre de la période suivante.

d) *Départ au cours de la période de référence :*

le salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence, sans avoir pris tout ou partie des repos, bénéficie d'une indemnité correspondant aux droits acquis. En revanche, il conserve le bénéfice des repos pris par anticipation et qui excéderaient les droits acquis, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

3° Modulation du temps de travail

Horaire moyen	35 h/semaine.
Période de modulation	6 mois consécutifs (sauf accord régional ou départemental prévoyant une autre période).
Délai de prévenance	Modification du programme indicatif : 7 jours calendaires, sauf raisons de sécurité ou impératives (raisons climatiques, contraintes commerciales et techniques imprévisibles).
Amplitude	42 heures.
Heures supplémentaires	Voir n° 29.
Rémunération	Rémunération lissée sur la base de 152 h/mois et régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué en cas d'entrée ou de départ en cours de période. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié conserve l'éventuel supplément perçu, sauf si le contrat est rompu pour faute grave, faute lourde ou démission.

27 Travail à temps partiel ■ Les salariés à temps partiel bénéficient de la RTT avec maintien de la rémunération dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein, les jours de repos étant attribués prorata temporis.

28 Organisation des périodes d'astreintes et travail intermittent ■ A définir dans le cadre d'accords régionaux ou départementaux étendus. Se reporter aux dispositions spécifiques aux régions [v. l'étude BÂTIMENT : OUVRIERS (RÉGIONS)].

29 Heures supplémentaires ■

REMARQUE : dans un arrêt du 10-1-2019, la cour d'appel de Paris a suspendu l'application de l'avenant n° 3 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° 3 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.

1° Contingent annuel :

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

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

2° Majorations :

25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes. Majorations reprises à l'identique par avenant n° 3 du 7-3-2018 non étendu (v. toutefois remarque ci-avant).

30 Travail de nuit ■

1° Champ d'application :

— entreprises concernées : ensemble des entreprises du BTP exerçant leur activité en France métropolitaine (Corse comprise) à l'exclusion des DOM-TOM ;

— salariés visés : ouvriers, ETAM et cadres.

2° Régime du travail de nuit

Justifications du recours	Emplois pour lesquels il est soit impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements, soit indispensable économiquement d'allonger leur temps d'utilisation, soit impossible pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens d'interrompre l'activité des salariés au cours de la plage de nuit ou de faire effectuer les travaux à un autre moment.
Définition du travail de nuit	Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.
Définition du travailleur de nuit	Tout salarié qui accomplit : – au minimum 2 fois/semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ; – ou au moins 270 heures de travail dans cette plage au cours d'une période de 12 mois consécutifs.
Contreparties	
Repos compensateur	Pour les seuls travailleurs de nuit, repos de 1 journée si le salarié a effectué entre 270 et 349 heures de nuit sur la période de référence de 12 mois susvisée ; repos porté à 2 jours s'il a effectué au moins 350 heures de nuit sur cette période (1).
Compensation salariale	Pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, compensation à fixer au niveau de l'entreprise après consultation des IRP (2).
Durées maximales	
Quotidienne	12 heures pour les activités visées par la loi (3) avec octroi d'un repos équivalent au temps de dépassement au-delà de 8 heures.
Hebdomadaire	44 heures sur 12 semaines consécutives lorsque l'organisation du travail (imposée par les contraintes des chantiers et les exigences d'intervention) le justifie (maintenance-exploitation ou services notamment).
Pause et indemnité de panier	Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, pause de 30 minutes par poste de nuit d'au moins 6 heures + indemnité de panier (montant non fixé).

(1) *Repos à prendre dans les conditions prévues par la loi pour le repos compensateur obligatoire (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*
(2) *Compensation non cumulable avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires ou pour travail le 1er mai.*
(3) *v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.*

Sous-section 3 Entreprises occupant plus de 10 salariés : ouvriers, ETAM et cadres

© Accord du 6-11-98 étendu par arrêté du 23-2-99, JO 26-2-99, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, modifié par arrêté du 30-5-2000, JO 24-6-2000, applicable à compter du 28-2-99, complété par avenant n° 1 du 13-11-2001 étendu par arrêté du 1-4-2002, JO 30-4-2002, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et modifié par avenant n° 2 du 7-3-2018 tendu par arrêté du 13-3-2020, JO 19-3-2020, à l'exclusion du secteur des travaux publics (v. toutefois remarque au n° 33) © Accord du 4-7-2000 étendu par arrêté du 10-11-2000, JO 22-11-2000, à l'exclusion des entreprises paysagistes et de reboisement répertoriées au code APE 55-10 © Avenant n° 1 du 17-3-2004étendu par arrêté du 16-7-2004, JO 28-7-2004, applicable à compter du 1-8-2004, à l'accord du 25-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 25-4-82

31 Durée conventionnelle ■ Réduction du temps de travail à 35 heures aux échéances légales ou par anticipation nécessitant la conclusion d'un accord d'entreprise ou par application directe de l'accord de branche dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises dotées de délégués syndicaux en cas d'échec des négociations.

32 Modulation-réduction du temps de travail ■ Possibilité d'accompagner la RTT d'une modulation du temps de travail

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES

applicable à tout ou partie de l'entreprise, du chantier ou de l'atelier. Lorsque la RTT est organisée sous forme de jours de repos répartis sur l'année, les salariés ont le choix de 5 de ces jours sans pouvoir les accoler aux congés payés.

Durée annuelle	1 645 heures (1) (35 h × 47 semaines).
Période de modulation	12 mois consécutifs.
Délais de prévenance	Communication de la programmation indicative : 15 jours avant chaque période. Modification de la programmation indicative : 5 jours calendaires à l'avance (1) (sauf circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise).
Amplitudes	12 heures par jour pendant 15 semaines au maximum pour les activités de maintenance-exploitation et de services 46 h/semaine ; 45 h/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives (1) ; 43 h sur le semestre civil. Possibilité de répartir la durée hebdomadaire sur moins de 5 jours et sur 6 jours au maximum.
Heures supplémentaires	Voir n° 33.
Rémunération	Rémunération lissée sur la base de 35 h/semaine et régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué en cas d'entrée ou de départ en cours de période. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié conserve l'éventuel supplément perçu, sauf si le contrat est rompu pour faute grave, faute lourde ou démission.

(1) *Sont sécurisées par la loi Aubry du 19-1-2000 les clauses fixant :*
– une durée annuelle supérieure à 1 600 heures ;
– un délai de prévenance inférieur à 7 jours ;
– une amplitude hebdomadaire supérieure à 44 heures sur 12 semaines consécutives.

33 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel :

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

Contingent modifié comme suit par avenant n° 2 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° 2 du 7-3-2018, 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° 2 du 7-3-2018, 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.

2° Majorations :

25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes.

REMARQUE : il est précisé que sont visées par l'avenant n° 1 du 17-3-2004, qui a fixé le taux des majorations, les entreprises occupant plus de 10 salariés et jusqu'à 20 salariés.

34 Travail de nuit ■ Voir n° 30.

35 Forfaits ■

1° Forfait annuel en jours

a) *Dispositions applicables aux entreprises non adhérentes*

REMARQUE : la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'accord du 6-11-98 relatives au forfait annuel en jours ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Les conventions de forfait conclues sur le seul fondement de cet accord sont donc considérées comme nulles *(© Cass. soc., 11 juin 2014, n° 11-20.985, n° 1197 F-P + B)*.

Sont visés les ingénieurs et cadres ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique. Ils bénéficient en contrepartie de 9 semaines ou 45 jours de congés et jours de repos (soit 5 semaines de congés payés et 4 semaines de repos) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés (à l'exception du 1er mai). Ils peuvent également bénéficier d'un CET ou de tout autre avantage convenu d'un commun accord avec l'employeur.

b) *Dispositions applicables aux entreprises adhérentes :*

voir n° 23.

2° Forfait sans référence horaire :

sont visés les ingénieurs et cadres classés au minimum en position B, 2e échelon catégorie 1. Ils doivent bénéficier de contreparties à prévoir dans le contrat de travail (jours de repos, ouverture d'un CET...).

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

36 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation des absences

due en cas de maladie, maladie professionnelle, accident du travail ou accident non professionnel, à l'exclusion des accidents ayant entraîné une incapacité supérieure à un mois et provoqués par la pratique de sports.

Ancienneté	Maintien du salaire – IJSS
AT ou maladie professionnelle : pas de condition d'ancienneté	90 jours à 100 % ; ensuite prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 43) Maximum de l'indemnisation (IJSS comprises) : salaire d'activité (1)
Maladie ou accident non professionnel : après 1 an de présence dans l'entreprise ou 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises du BTP	

(1) *Il est tenu compte de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.*

2° Maladie et congés payés :

les absences pour maladie ou accident (à l'exclusion des accidents ayant entraîné une incapacité supérieure à 1 mois et provoqués par la pratique de sports) ne peuvent justifier une réduction de la durée du congé annuel sous réserve que le cadre 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 :

licenciement possible après la fin de la période d'indemnisation à laquelle peut s'ajouter une période de mise en disponibilité de 1 an avec droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise à la date de la mise en disponibilité.

© *Art. 4-1-4, 5-3 et 5-4*

37 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 aux cadres).

2° Réduction d'horaire :

pour les salariées non sédentaires, à partir du 3e mois de grossesse, 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 en cours de congé de maternité ou d'adoption bénéficient de l'augmentation collective à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés.

© Art. 5-5 © Accord du 10-9-2009 étendu par arrêté du 3-8-2010, JO 31-8-2010, applicable à compter du 1-9-2010 (1er 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

© Art. 5-1

38 Institutions ■ Caisse de retraite du bâtiment et des travaux publics (BTP Retraite) et caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries graphiques (CNRBTPIG).

39 Cotisations ■ Taux non précisés.

Sous-section 2 Régime de prévoyance

40 Organisme ■ BTP-Prévoyance.

© Accord du 1-1-2001 modifié par avenant n° 13 du 12-12-2012, applicable à compter du 1-1-2013

41 Bénéficiaires ■ Tout salarié inscrit au régime de retraite complémentaire AGIRC en application des articles 4, 4 *bis* et 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

© Art. 5-2 © Accord du 1-1-2001 modifié par avenant n° 13 du 12-12-2012, applicable à compter du 1-1-2013

42 Cotisations ■

1° Taux :

1,50 % TA (cotisation à la charge exclusive de l'employeur) + 2,40 % TB.

2° 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 (maintien pendant les 30 premiers jours dans la limite de 90 jours par exercice civil toutes périodes de suspension confondues) ;

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

— en cas de décès du salarié (maintien de la garantie chirurgie pendant 6 mois pour les ayants droit).

© Accord du 1-1-2001 modifié par avenant n° 13 du 12-12-2012, applicable à compter du 1-1-2013

43 Prestations ■

1° Base de calcul des prestations :

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. Il se compose des salaires de base tranche A et tranche B.

2° Maladie ou accident :

à compter du 91e jour d'arrêt (ou du lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur), versement d'indemnités journalières (prestations versées par la SS incluses) exprimées en % de la 365e partie de SB.

Situation	Indemnité journalière
Maladie ou accident de droit commun	70 % SB (1)
AT ou MP	85 % SB
(1) *Majoration par enfant à charge : 3,33 % SB.*	

Lorsqu'au cours d'une période d'indemnisation, l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière de prévoyance est réduite de 50 %.

Plafond d'indemnisation (IJSS + régime de prévoyance + salaire éventuel) :

— 90 % SB pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;

— 85 % SB pour les arrêts de travail suite à AT ou MP.

3° Invalidité :

montant de la rente, y compris les prestations versées par la SS.

Situation	Rente
Maladie ou accident de droit commun (1)	
– Invalidité 1re catégorie	39 % SB
Majoration pour 1 ou plusieurs enfants à charge	5 % SB
– Invalidité 2e catégorie	65 % SB
Majoration par enfant à charge	5 % SB
– Invalidité 3e catégorie	85 % SB
AT ou MP	
– Taux d'incapacité « T » compris entre 26 % et 50 %	[(1,9 × T) – 35 %] × SB – rente SS
– Taux d'incapacité « T » > 50 %	[(0,7 × T) + 30 %] × SB – rente SS
(1) *Plafond d'indemnisation (rente SS + régime de prévoyance + salaire éventuel) : 85 % SB.*	

4° Parentalité :

le régime de base 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° Chirurgie :

remboursement complémentaire à ceux de la SS.

6° Capital décès

dû en cas de décès ou d'invalidité totale et permanente (invalidité 3e catégorie ou incapacité permanente ouvrant droit à majoration pour assistance d'une tierce personne) et au minimum égal à 1,3 fois le plafond mensuel de la SS.

REMARQUE : en cas de perception du capital dans le cadre d'une invalidité totale et permanente, de nouveaux droits peuvent être ouverts en matière de capital décès lorsque le salarié reprend une activité pendant une durée au moins égale à 3 mois. Dans ce cas, le capital est diminué du montant déjà versé.

Situation	Capital
Décès toute cause	
Célibataire, veuf ou divorcé	200 % SB
Salarié avec conjoint	250 % SB
Majoration pour 1 enfant à charge	40 % SB
Majoration pour 2 enfants à charge	80 % SB
Majoration pour 3 enfants à charge	140 % SB
Majoration par enfant à compter du 4e	60 % SB
Décès accidentel	+ 100 % SB
Décès suite à AT ou MP	+ 300 % RA (2)

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES

Situation	Capital
Décès simultané ou postérieur du conjoint (capital orphelin) (1)	+ 125 % SB par enfant à charge

(1) *En cas de décès simultané (le même jour), le capital de base correspond à celui défini pour le salarié avec conjoint.*
(2) *RA = rémunération annuelle brute (en tranches A et B) perçue au cours des 12 derniers mois.*

7° Rente éducation

par enfant à charge, due en cas de décès non consécutif à AT/MP.

Situation	Rente
Orphelin du parent salarié	10 % SB [minimum : 10 % PASS (1)]
Orphelin de père et de mère	Doublement de la rente

(1) *PASS = plafond annuel de la SS.*

8° Cessation anticipée d'activité :

le capital décès et la rente éducation sont versés au conjoint et aux enfants du cadre 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).*

© Accord du 1-1-2001 modifié par avenant n° 13 du 12-12-2012, applicable à compter du 1-1-2013 © Accord du 4-7-2000, applicable jusqu'au 1-1-2002, reconduit en dernier lieu jusqu'au 30-6-2020 par avenant n° 27 du 13-6-2018

Section 8 Classification des emplois

44 Grille de classification ■

Position	Échelon	Catégorie	Définition	Coeff.	Exemple
A	Débutant		Débutant		
			- moins de 24 ans	60 [65 (2)]	
			- de 24 à 26 ans ou plus de 26 ans pendant les 2 premières années d'exercice (1)	70 [75 (2)]	
			- de 26 à 28 ans ou plus de 28 ans pendant les 3e et 4e années d'exercice (1)	80 [85 (2)]	
B	1	1	Au moins 4 ans de pratique de la profession (1) ; formation technique ; mise en œuvre des connaissances et qualités mais initiative limitée et pas de responsabilités finales ; coordination des travaux des ETDAM.	90, 95 après 5 ans	Ingénieur d'études Ingénieur adjoint d'exécution
		2	Mêmes conditions que la catégorie 1 + initiatives et responsabilités.	100, 103 après 5 ans	Ingénieur d'études et d'exécution Ingénieur d'exécution
	2	1	Au moins 6 ans de pratique de la profession (1) ; initiatives et responsabilités pour diriger les travaux des ETDAM et représenter l'entreprise à l'extérieur.	108	Ingénieur projeteur Conducteur de travaux 2e échelon Commis principal Chef métreur Chef comptable
		2	Mêmes conditions que la catégorie 1 + soit connaissances des techniques nouvelles soit initiatives fréquentes en collaboration avec d'autres cadres.	120	Ingénieur projeteur principal
C	1		Cadres techniques, administratifs ou commerciaux ayant la direction ou la coordination des travaux des ETDAM ou des responsabilités équivalentes.	130	Ingénieur chef de bureau d'études Premier commis Chef de bureau de métré Chef du service de comptabilité
	2		Cadres techniques ou administratifs avec commandement sur un nombre important d'autres cadres ou avec une compétence ou des responsabilités équivalentes.	162	Responsable d'un grand chantier de travaux publics.
D	Non définie				

(1) *Sauf promotion individuelle anticipée.*
(2) *Coefficient applicable pour les ingénieurs titulaires du diplôme de sortie d'une des écoles suivantes : Centrale, Arts et métiers, Ponts et chaussées, ENSETHRE, ENSMIM, Mines, Polytechnique, ESE et ESTPBI.*

© CCN du 1-6-2004, chap. III-1 reprenant la classification de la CCN du 30-4-51 non étendue

Section 9 Salaires, primes et indemnités

45 Prime de vacances ■

1° Bénéficiaires :

cadres 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.

© Art. 4-1-2 © Accord national du 25-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 25-4-82, art. 5

46 Déplacements et changements de résidence ■

1° Déplacements et changements de résidence en France à 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 hebdomadaires :*

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

En cas de décès du cadre 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, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que sa résidence initiale, remboursement des frais visés ci-avant 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 :*

cadres ayant travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la CCN 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 au cadre 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 CCN restent applicables.

d) *Déplacements > 3 mois*

1. Contrat de travail : un avenant au contrat, comportant les mentions obligatoires prévues par la CCN, 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 (v. n° 40). La durée du séjour, sans interruption, est limitée à 1 an, sauf accord du cadre.

2. Rupture du contrat durant le séjour hors de la France métropolitaine : indemnités de rupture calculées sur le montant de la rémunération effective du cadre base France métropolitaine (sauf disposition plus favorable prévue dans l'avenant au contrat). Prise en charge par l'entreprise des frais de rapatriement du cadre 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 du cadre 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.

© *Art. 6-1-1 à 6-2-6*

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

48 Salaires minima ■ Base 39 h/semaine.

1° Barèmes nationaux :

pour la majoration des salaires minima applicables aux cadres sous forfait annuel en jours, voir n° 23.

Coeff.	Au 1-2-2019 (1)	Au 1-2-2020 (2)	Au 1-2-2021 (3)	Au 1-2-2022 (4)
60	1 919 €	1 973 €	2 022 €	2 093 €
65	2 079 €	2 137 €	2 190 €	2 267 €
70	2 238 €	2 301 €	2 352 €	2 434 €
75	2 364 €	2 416 €	2 469 €	2 550 €
80	2 516 €	2 571 €	2 628 €	2 715 €
85	2 667 €	2 726 €	2 767 €	2 858 €
90	2 816 €	2 867 €	2 910 €	3 006 €
95	2 971 €	3 024 €	3 042 €	3 142 €
100	3 097 €	3 131 €	3 150 €	3 248 €
103	3 188 €	3 223 €	3 242 €	3 343 €
108	3 308 €	3 344 €	3 364 €	3 468 €
120	3 656 €	3 696 €	3 718 €	3 811 €
130	3 949 €	3 992 €	4 004 €	4 056 €
162	4 903 €	4 957 €	4 967 €	5 032 €

(1) *Avenant n° 71 du 16-1-2019.*
(2) *Avenant n° 72 du 14-1-2020.*
(3) *Avenant n° 73 du 21-1-2021.*
(4) *Avenant n° 74 du 20-1-2022.*

2° Barèmes Nord et Pas-de-Calais :

les salaires minima nationaux (v. ci-avant) sont majorés de 2,78 % à la valeur du coefficient 100 avec les mêmes dates d'application. Cette valeur est applicable à la grille hiérarchique *(Accord du 13-3-59 non étendu)*.

En application de ces dispositions, les salaires minima ci-après sont issus de barèmes de la FFB régionale.

Coeff.	Au 1-2-2017	Au 1-2-2020	Au 1-2-2021
60	1 877 €	2 028 €	2 078 €
65	2 033 €	2 196 €	2 251 €
70	2 189 €	2 365 €	2 417 €
75	2 337 €	2 483 €	2 538 €
80	2 488 €	2 642 €	2 701 €
85	2 637 €	2 802 €	2 844 €
90	2 789 €	2 947 €	2 991 €
95	2 945 €	3 108 €	3 127 €
100	3 083 €	3 218 €	3 238 €
103	3 174 €	3 313 €	3 332 €
108	3 311 €	3 437 €	3 458 €
120	3 658 €	3 799 €	3 821 €
130	3 951 €	4 103 €	4 115 €
162	4 906 €	5 095 €	5 105 €

CHAPITRE 2 Convention collective de la région parisienne

© *CC du 12-4-60 dénoncée le 31-12-91 puis reconduite par accord du 28-6-93 étendu par arrêté du 15-11-93, JO 20-11-93*

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES

Section 1 Champ d'application

49 Champ d'application professionnel ■ Même champ d'application que les CCN étendues des ouvriers du Bâtiment (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

Salariés visés : ingénieurs, cadres et assimilés.

© *Partie I, art. 1*

50 Champ d'application territorial ■ Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines, Val-d'Oise.

© *Partie I, art. 1*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

51 Contrat de travail ■ Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

En cas de proposition de modification du contrat (à notifier par écrit), le refus du cadre doit être confirmé par écrit dans les 8 jours de la notification.

Sur les dispositions applicables au contrat de travail des cadres en déplacement hors de la France métropolitaine, voir n° 69.

© *Partie I, art. 5 et 7*

52 Période d'essai ■

1° Durée :

inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
3 mois	–	3 mois

2° Rupture de la période d'essai

a) *Délai de prévenance réciproque*

Temps de présence	Délai de prévenance
1er mois	néant
Après le 1er mois	1 semaine
Après 6 semaines	2 semaines
Après le 2e mois	1 mois

b) *Heures pour recherche d'emploi :*

identiques à celles prévues pour le préavis après essai (v. n° 53).

© *Partie I, art. 8 et 9*

53 Préavis ■

1° Durée

Ancienneté dans le BTP	Démission, licenciement et retraite
< 3 ans	1 mois (1)
< 6 ans	2 mois
≥ 6 ans	3 mois (2)

(1) *Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*
(2) *Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*

2° Heures pour recherche d'emploi :

50 heures par mois payées en cas de démission comme de licenciement (en principe 2 heures par jour).

Paiement des heures non encore utilisées.

3° Dispense de la fin du préavis

pour le cadre licencié quand il a retrouvé un emploi.

© *Partie I, art. 11, 12, 13 et 31*

54 Notion d'ancienneté ■ Sont pris en compte pour déterminer l'ancienneté dans l'entreprise :

— le temps pendant lequel l'intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable 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 instructions de l'employeur (mutation provisoire ou définitive) ;

— le temps passé dans l'entreprise avant le départ au service national si le salarié a réintégré son emploi.

© *Partie I, art. 17 et 60*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

55 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave, à partir de 5 ans d'ancienneté [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)], aux ingénieurs et cadres âgés de 25 ans au moins et n'ayant pas 65 ans révolus, ou ayant entre 60 ans révolus et 65 ans et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein.

1° Montant :

indemnité calculée conformément à un barème variable suivant le régime de retraite auquel a adhéré l'entreprise et majoré de 10 % pour les ingénieurs et cadres de plus de 55 ans (à la date d'expiration du préavis effectué ou non).

Ancienneté (1)	**Taux ≥ 13 %** (2)
≤ 10 ans	1 mois + 20/100 mois par année au-dessus de 5 ans
> 10 ans	2 mois + 50/100 mois par année au-delà de 10 ans Maximum : 12 mois

(1) *Fraction d'année arrondie au douzième le plus proche. En cas d'engagements successifs, l'ancienneté totale est retenue (v. n° 54) ; toutefois, après un premier versement d'indemnité de licenciement, les licenciements ultérieurs donnent lieu au versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire tenant compte du nombre de nouvelles années. De même, en cas de déclassement, l'indemnité de licenciement est versée et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel calculées dans les conditions visées ci-avant.*
(2) *Le taux minimum de cotisation prévu par l'AGIRC est supérieur à 16 % (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN. En conséquence, ne sont pas repris ici les montants d'indemnités prévus par la CC correspondant à des taux de cotisation inférieurs à 16 %.*

Si l'ingénieur ou le cadre licencié a entre 60 et 65 ans et qu'il peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'ancienneté retenue est celle acquise à 60 ans.

2° Base de calcul :

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

3° Rupture du contrat des ingénieurs et cadres en déplacement hors de la France métropolitaine :

voir n° 69.

4° Rupture du contrat des ingénieurs et cadres pour inaptitude

a) *Conditions :*

ingénieur ou cadre, âgé de plus de 60 ans, dont le contrat se trouve rompu à la suite d'une inaptitude au travail reconnue par la SS bénéficiant, de ce fait, de la retraite de la SS et de celle acquise par les dispositions de la CCN des cadres du 14-3-47 sans abattement pour liquidation anticipée.

b) *Indemnité :*

indemnité spéciale intermédiaire entre les 2 indemnités conventionnelles de licenciement et de départ à la retraite ne pouvant toutefois dépasser le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement et calculée selon la formule suivante : $R + n \times (L - R)/60$ où :

— R = montant de l'indemnité de départ à la retraite (v. n° 56) calculée comme si le salarié était resté dans l'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans ;

— n = nombre de mois entre la date de fin de contrat de travail et celle où le salarié atteint l'âge de 65 ans ;

— L = indemnité de licenciement (v. ci-avant) calculée comme si elle était versée à la date réelle de fin de contrat de travail.

REMARQUE : ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions légales plus favorables et de la jurisprudence qui prévoit le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

© *Partie I, art. 14, 15, 15 bis, 18, 19 et 22*

56 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Indemnité de départ à la retraite

due en cas de départ volontaire à partir de 65 ans (55 ans si le cadre justifie, « sous délai minimum », de la liquidation de sa retraite de cadre) et de mise à la retraite après 65 ans.

Barème variable suivant le régime de retraite auquel a adhéré l'entreprise.

Ancienneté (1)	**Taux ≥ 13 %** (2)
≥ 5 ans à ≤ 10 ans	1/2 mois + 14/100 mois par année au-dessus de 5 ans
> 10 ans	1/2 mois + 14/100 mois par année au-dessus de 5 ans Maximum : 5 mois

(1) *Fraction d'année arrondie au douzième le plus proche ; en cas d'engagements successifs, l'ancienneté totale est retenue (v. n° 54) ; toutefois, la durée des contrats dont la résiliation est imputable au cadre n'est pas déduite.*
(2) *Le taux minimum de cotisation prévu par l'AGIRC est supérieur à 16 % (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). En conséquence, ne sont pas repris ici les montants d'indemnités prévus par la CC correspondant à des taux de cotisation inférieurs à 16 %.*

2° Base de calcul

identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 55).

© *Partie I, art. 20 et 21*

Section 4 Congés et jours fériés

57 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Congés accordés après la période d'essai [sous réserve des congés légaux plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN].

Mariage	salarié	3 jours
	enfant	1 jour
Décès	conjoint, enfant	2 jours
	autre proche parent	1 jour

© *Partie I, art. 32*

58 Fractionnement des congés payés ■ En cas de fractionnement des congés imposé par l'employeur, chaque fraction doit être au moins égale à 6 jours ouvrables. Le salarié 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.

© *Partie I, art. 26*

59 Rappel de congés ■ Attribution de 2 jours supplémentaires de congés en plus du temps de voyage + remboursement des frais occasionnés par le rappel pour l'ingénieur ou le cadre souhaitant repartir terminer ses congés.

© *Partie I, art. 28*

60 Congés supplémentaires pour ancienneté ■ En plus des 5 semaines légales de congés payés :

— 5 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou 10 à 20 ans d'ancienneté en tant que cadre dans une ou plusieurs entreprises du BTP : + 2 jours ouvrables ;

— > 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou > 20 ans d'ancienneté en tant que cadre dans une ou plusieurs entreprises du BTP : + 3 jours ouvrables.

© *Partie I, art. 25*

61 Jours fériés ■ Absence de disposition dans la CC concernant le chômage des jours fériés et l'indemnisation en cas de travail un jour férié.

Section 5 Durée du travail

62 Références et dispositions générales ■ Voir n^os 18 à 35. Pour les astreintes en région parisienne, voir la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS (RÉGIONS).

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

63 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation des absences

due en cas de maladie, maladie professionnelle, accident du travail ou accident non professionnel, à l'exclusion des accidents ayant entraîné une incapacité supérieure à un mois et provoqués par la pratique des sports suivants : ascension de glaciers et hautes cimes, aviation privée, courses et matches de toute nature.

Ancienneté	**Maintien du salaire – IJSS**
AT ou maladie professionnelle : pas de condition d'ancienneté	90 jours à 100 % ; ensuite prise en charge par le régime de prévoyance
Maladie ou accident non professionnel : après 1 an dans l'entreprise ou moins de 1 an mais 5 ans (continus ou non) dans une entreprise du BTP	

2° Maladie et congés payés :

les absences pour maladie ou accident (à l'exclusion des accidents ayant entraîné une incapacité supérieure à 1 mois et provoqués par la pratique des sports suivants : ascension de glaciers et hautes cimes, aviation privée, courses et matches de toute nature) ne peuvent justifier une réduction de la durée du congé annuel sous réserve que le cadre 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 :

licenciement possible après la fin de la période d'indemnisation à laquelle peut s'ajouter une période de mise en disponibilité de 1 an avec droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise à la date de la mise en disponibilité.

Pour le licenciement du salarié à la suite d'une inaptitude, voir n° 55.

© *Partie I, art. 29, 52 à 57*

64 Maternité ■ A partir de 1 an de présence, maintien du salaire à 100 % sous déduction des IJSS et des régimes de pré-

voyance pendant une durée maximale de 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après.

© *Partie I, art. 57 bis*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

65 Retraite complémentaire ■

1° Institutions :

Caisses nationales du BTP.

2° Cotisations :

— ARRCO : pas de taux fixé.

— AGIRC : taux de la convention inférieurs à ceux fixés par l'AGIRC (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

© *Partie I, art. 16*

66 Régime de prévoyance ■ Nous reprenons ci-après les dispositions de la convention collective régionale étendue (non actualisées). Il convient de se reporter également aux dispositions nationales (v. n^{os} 40 et s.).

1° Organisme assureur :

BTP-Prévoyance (ex-CNPBTPIC) pour la cotisation de 1,5 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond SS [en application de la (CCN du 14 mars 1947)]. Pas d'organisme désigné pour le régime complémentaire.

A compter du 31-12-2001, les institutions de prévoyance du BTP (CNPO pour les ouvriers, CBTP pour les ETAM et CNPBTPIC pour les cadres) ont fusionné en une seule institution dénommée BTP-Prévoyance, les règlements des caisses étant transférés à cette date [*(Accords du 1-10-2001 étendus par arrêté du 21-10-2002, JO 30-10-2002, à l'exclusion des entreprises paysagistes et de reboisement ; arrêté du 12-12-2001, JO 26 -12-2001, ayant approuvé la fusion des institutions et le transfert des opérations)*].

2° Cotisations :

pas de taux fixé par la convention collective.

3° Prestation incapacité temporaire de travail :

après 1 an de présence dans l'entreprise ou 5 ans dans le BTP (sans condition d'ancienneté en cas d'AT ou de MP), du 31^{e} au 90^{e} jour d'arrêt, indemnités complétant les IJSS à 100 % des appointements. A compter du 31^{e} jour d'arrêt, versement de prestations complémentaires (non définies).

4° Prestation décès suite à un AT ou une MP :

il est alloué aux ayants droit (conjoint ou à défaut descendants en ligne directe, ou à défaut ascendants en ligne directe ou à toute autre personne désignée par lui) un capital complémentaire, en fonction de la rémunération annuelle du salarié pendant les 12 mois ayant précédé l'accident ou la maladie cause du décès.

© *Partie I, art. 16, 52, 58 et 59*

Section 8 Classification des emplois

67 Grille de classification ■

Position	Échelon	Catégorie	Définition	Coeff.	Exemple
A	Débutant	–	Débutant – moins de 24 ans – de 24 à 26 ans ou plus de 26 ans pendant les 2 premières années d'exercice (1) – de 26 à 28 ans ou plus de 28 ans pendant les 3^{e} et 4^{e} années d'exercice (1)	60 70 80	–
B	1	1	Au moins 4 ans de pratique de la profession (1) ; formation technique ; mise en œuvre des connaissances et qualités mais initiative limitée et pas de responsabilités finales ; coordination des travaux des ETDAM	90 ; 95 après 5 ans	Ingénieur d'études, ingénieur adjoint d'exécution
		2	Mêmes conditions que la catégorie 1 + initiatives et responsabilités	100 ; 103 après 5 ans	Ingénieur d'études et d'exécution, ingénieur d'exécution
	2	1	Au moins 6 ans de pratique de la profession (1) ; initiatives et responsabilités pour diriger les travaux des ETDAM et représenter l'entreprise à l'extérieur	108	Ingénieur projeteur, conducteur de travaux 2^{e} échelon, commis principal, chef métreur, chef comptable
		2	Mêmes conditions que la catégorie 1 + soit connaissances des techniques nouvelles soit initiatives fréquentes en collaboration avec d'autres cadres	120	Ingénieur projeteur principal
C	1	–	Cadres techniques, administratifs ou commerciaux ayant la direction ou la coordination des travaux des ETDAM ou des responsabilités équivalentes	130	Ingénieur chef de bureau d'études, premier commis, chef de bureau de métré, chef du service de comptabilité
	2		Cadres techniques ou administratifs avec commandement sur un nombre important d'autres cadres ou avec une compétence ou des responsabilités équivalentes	162	Responsable d'un grand chantier de travaux publics
D	Non définie				

(1) *Sauf promotion individuelle anticipée.*

© *Partie II, art. 7 et art. 9 modifié par avenant n^{o} 90 du 23-1-80 étendu par arrêté du 2-12-80, JO 22-1-81*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

68 Prime de vacances ■

1° Bénéficiaires :

ingénieur ou cadre ayant au moins 6 mois de présence dans une entreprise du BTP à la fin de la période de référence (1 mois pour les appelés sous les drapeaux ou libérés du service national).

2° Montant :

30 % de l'indemnité de congé correspondant à 24 jours ouvrables, c'est-à-dire calculés sur la base de 2 jours de travail par mois.

© *Partie I, art. 33*

69 Déplacements hors de la France métropolitaine ■

1° Bénéficiaires :

ingénieurs et cadres ayant été en service 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) par leur employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine (Corse comprise), sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de 3 mois au moins.

2° Régime du déplacement

a) *Contrat de travail :*

un avenant au contrat, comportant les mentions obligatoires prévues par la CC, se substitue au contrat initial pendant la durée du déplacement. La durée du séjour, sans interruption, est limitée à 2 ans, sauf dérogation à prévoir dans le contrat.

b) *Résiliation du contrat durant le séjour hors de la France métropolitaine :*

à défaut de précision dans le contrat, indemnités de rupture calculées sur le montant de la rémunération effective du cadre occupant en métropole des fonctions équivalentes dans l'entreprise. Prise en charge par l'entreprise des frais de rapatriement du cadre 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 du cadre 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.

© Partie III, art. 1, 2, 4 et 7

70 Salaires minima ■

1° Valeur du coefficient 100 au 1-1-2004

(dernier accord étendu)

Date d'application (1)	Coeff. 100	Avenant	Extension
1-1-2004	2 478,20 €	*(© Avenant n° 6 du 17-12-2003)*	Arr. 19-4-2004 (JO 29-7-2004)

(1) *Au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au JO pour les entreprises non adhérentes.*

2° A compter du 1-1-2006 :

se reporter aux barèmes nationaux (v. n° 48).

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES
DICTIONNAIRE PERMANENT
Conventions collectives